

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

**ESTUDIO DE FACTIBILIDAD PARA LA CREACIÓN DE UNA
EMPRESA QUE SE DEDIQUE AL RECLUTAMIENTO Y
SELECCIÓN DE PERSONAL, SUSTENTADA EN EL USO DE
HERRAMIENTAS VIRTUALES Y, ENFOCADA A PERSONAS CON
CAPACIDADES ESPECIALES DEL DISTRITO METROPOLITANO
DE QUITO**

**PLAN DE TITULACIÓN DE GRADO PREVIA LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE INGENIERÍA COMERCIAL**

MARÍA JOSÉ VITERI CANO

DIRECTOR: DIEGO FRANCISCO SERRANO

QUITO, MAYO 2014

DIRECTOR DE DISERTACIÓN:

Ing. Diego Francisco Serrano Machado

INFORMANTES:

Ing. Francisco Moscoso

Ing. Marcelo Bravo

DEDICATORIA

A mis padres, Susana y Patricio, que con su ejemplo me han enseñado que con esfuerzo, dedicación y amor es posible conquistar cualquier obstáculo que la vida nos presente. Este logro es en reconocimiento de todo el sacrificio y esfuerzo hecho por ustedes.

¡Los Amo!

AGRADECIMIENTO

A Dios por haberme permitido culminar con éxito esta etapa de mi vida junto a mis seres queridos.

A mi familia por el apoyo incondicional y por ser una guía en mi camino.

Al “Loso” por la preocupación, presión y ayuda en el proceso.

A los maestros que me guiaron con sus conocimientos en el desarrollo de este proyecto, Ing. Diego Serrano, Ing. Francisco Moscoso e Ing. Marcelo Bravo.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN,1

1. ANÁLISIS DEL ENTORNO, 3

1.1 ANÁLISIS DEL MACRO ENTORNO, 3

- 1.1.1 Análisis Social, 3
- 1.1.2 Análisis Económico, 6
- 1.1.3 Análisis Político, 10
- 1.1.4 Análisis Legal, 13
- 1.1.5 Análisis Tecnológico, 15

1.2 ANÁLISIS DEL MICRO ENTORNO, 17

- 1.2.1 Las Cinco Fuerzas De Porter, 17

2. ESTUDIO DE MERCADO, 24

2.1 INVESTIGACIÓN DE MERCADO, 24

- 2.1.1 Planteamiento Del Problema, 25
- 2.1.2 Fase Exploratoria, 27
- 2.1.3 Fase Descriptiva, 29
- 2.1.4 Metodología de Investigación, 30

2.2 IDENTIFICACIÓN DE MERCADO, 31

- 2.2.1 Segmentación del mercado, 31
- 2.2.2 Mercado Meta, 34
- 2.2.3 Cuantificación del segmento, 35
- 2.2.4 Muestreo, 38

2.3 ANÁLISIS DE DATOS, 40

- 2.3.1 Análisis de datos del cliente, 40

2.3.2	Análisis de datos del cliente, 50
2.4	MARKETING,56
2.4.1	Marketing Estratégico, 56
2.4.2	Marketing Mix,58
3.	LA EMPRESA, 64
3.2	DESCRIPCIÓN GENERAL, 64
3.3	CONSTITUCIÓN LEGAL DE LA EMPRESA, 65
3.4	MISIÓN, VISIÓN Y VALORES COORPORATIVOS, 66
3.5	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL, 67
3.6	ANÁLIS FODA, 70
4.	PROPUESTA DEL PORTAL WEB “CAZA TALENTOS”, 73
4.1	DEFINICIÓN, 73
4.2	UTILIZACIÓN, 76
4.3	FUNCIONAMIENTO, 79
4.4	HERRAMIENTAS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN, 82
4.5	VENTAJAS PARA LOS CLIENTES Y USUARIOS, 84
4.6	DESVENTAJAS PARA LOS CLIENTES Y USUARIOS, 86
5.	ESTUDIO ECONÓMICO, 87
5.1	PRESUPUESTO DE VENTAS, 88
5.2	PRESUPUESTOS DE GASTOS DE OPERACIÓN, 90
1.2.1	Sueldos Personal, 90
1.2.2	Gastos Administrativos, 92
5.3	INVERSIÓN INICIAL, 96

- 5.3.1 Activos Fijos, 96
- 5.3.2 Gastos de Constitución, 98
- 5.4 FINANCIAMIENTO DE LA INVERSIÓN, 100
- 5.5 DEPRECIACIÓN ACTIVOS FIJOS, 100
- 5.6 AMORTIZACIÓN DE ACTIVOS FIJOS, 101
- 5.7 PRESUPUESTO DE EFECTIVO, 102
- 5.8 BALANCE GENERAL PROYECTADO, 103
- 5.9 ESTADO DE PÉRDIDAS Y GANANCIAS PROYECTADO, 106

6. EVALUACIÓN FINANCIERA, 109

- 6.1 EVALUACIÓN FINANCIERA, 109
- 6.2 VALOR ACTUAL NETO, 109
- 6.3 TASA INTERNA DE RETORNO, 110
- 6.4 PERIODO DE RECUPERACIÓN DE LA INVERSIÓN, 111
- 6.5 ANÁLISIS DE SENSIBILIDAD, 111

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES, 114

- 7.1 CONCLUSIONES, 114
- 7.2 RECOMENDACIONES, 116

BIBLIOGRAFÍA, 119

ANEXOS, 120

ÍNDICE DE GRÁFICOS

- GRÁFICO 1: Las 5 Fuerzas de Porter, 18
- GRÁFICO 2: Proceso de Segmentación, 33
- GRÁFICO 3: Número de Empresas en el DMQ, 36
- GRÁFICO 4: Número de Empleados en los Tipos de Empresas, 36
- GRÁFICO 5: Número de Personas con Capacidades Especiales en las Principales Ciudades de Ecuador, 37
- GRÁFICO 6: Opinión de una Empresa que se dedique al reclutamiento y selección de personal discapacitado, 41
- GRÁFICO 7: Características Principales del Servicio, 42
- GRÁFICO 8: Frecuencia de Contratación de Personas Discapacitadas, 44
- GRÁFICO 9: Importantes Aspectos del Servicio, 45
- GRÁFICO 10: Porcentaje de Contratación del Servicio, 46
- GRÁFICO 11: Razones por las que no se contrataría el Servicio, 47
- GRÁFICO 12: Empresas que brinde un mismo o similar Servicio, 48
- GRÁFICO 13: Medios publicitarios para dar a conocer el Servicio, 49
- GRÁFICO 14: Precio promedio por persona con capacidad especial contratada, 50
- GRÁFICO 15: Porcentaje de personas discapacitadas que no se encuentran trabajando actualmente, 51
- GRÁFICO 16: Porcentaje de personas discapacitadas desempleadas dispuestas a trabajar, 52
- GRÁFICO 17: Porcentaje de personas discapacitadas interesadas en que los vincule laboralmente una compañía, 53
- GRÁFICO 18: Porcentaje de personas discapacitadas interesadas en publicar su hoja de vida en una página web, 54
- GRÁFICO 19: Medios para publicar la hoja de vida de las personas discapacitadas, 55
- GRÁFICO 20: Marketing Mix, 58
- GRÁFICO 21: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE CAZA TALENTOS, 68
- GRÁFICO 22: Matriz FODA Caza Talentos, 71

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1: Indicadores Macroeconómicos Ecuador 2013, 9
TABLA 2: Fijación de Precio del Servicio, 88
TABLA 3: Presupuesto de Ventas, 89
TABLA 4: Presupuesto Gastos de Operación Sueldos Personal, 91
TABLA 5: Presupuesto de Gastos de Operación Beneficios Sociales, 91
TABLA 6: Presupuesto de Marketing, 94
TABLA 7: Presupuesto de Gastos Administrativos y de Ventas, 95
TABLA 8: Requerimiento de Activos Fijos, 97
TABLA 9: Gatos de Constitución, 98
TABLA 10: Capital de Trabajo, 99
TABLA 11: Inversión, 100
TABLA 12: Financiamiento de la Inversión, 100
TABLA 13: Depreciación de Activos, 101
TABLA 14: Amortización de Activos Intangibles, 102
TABLA 15: Flujo de Caja, 103
TABLA 16: Balance General, 105
TABLA 17: Estado de Resultados, 107
TABLA 18: VAN Y TIR, 110
TABLA 19: Periodo de Recuperación de la Inversión, 111
TABLA 20: Análisis de Sensibilidad Disminución de las Ventas, 112
TABLA 21: Análisis de Sensibilidad Aumento de Gastos, 112

RESUMEN EJECUTIVO

En el Ecuador, tanto el Código de Trabajo como la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) determina que el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, están obligados a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición *física y aptitudes* individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad. A partir del año 2.009, el porcentaje obligatorio de contratación de personas con discapacidad, es del 4% del total de trabajadores de cada empresa o patrono personal (MRL, 2013).

El presente análisis está enfocado a la estructuración de un plan de negocios para la creación de una empresa que se dedique al reclutamiento y selección de personal con capacidades especiales idóneo para las vacantes requeridas por las distintas compañías, utilizando herramientas virtuales, en este caso una página web, que permita que este proceso sea más eficiente con menos cantidad de dinero y tiempo invertido.

El estudio empieza con la evaluación del entorno, tanto externo como interno de la empresa, a través del cual se determina que existe un entorno favorable para el desarrollo de este proyecto. Entre los principales factores externos se analizan los sociales, económicos, políticos, legales y tecnológicos del Ecuador y del mundo entero y por el otro lado en los factores internos se analizan las cinco fuerzas de Porter, llegando a la conclusión antes mencionada.

Posteriormente con el estudio de mercado se analiza la demanda y oferta existente. Se utiliza una herramienta de investigación tanto para los clientes como para los usuarios. Los clientes son las empresas medianas y grandes de la ciudad de Quito, dispuestos a contratar los servicios brindados por “Caza Talentos” y los usuarios son las personas con capacidades especiales mayores de 18 años que posean el carnet del CONADIS y residan en la ciudad de Quito.

La herramienta de investigación utilizada es la encuesta donde se determina que el 76% de clientes están interesados en el servicio, mientras que el 83% de los usuarios están dispuestos a subir su hoja de vida en una página web para ser vinculados laboralmente. El 41% de los clientes manifiesta que el ahorro de tiempo y dinero es una de las principales características que le llaman la atención del servicio, seguida por la necesidad institucional y obligación legislativa, con el 24% y 20% respectivamente.

Con el análisis técnico se determina que la empresa se constituirá jurídicamente como una Compañía de Responsabilidad Limitada. Su estructura organizativa está compuesta por 3 socios. La empresa se ubicará en el sector norte de la ciudad de Quito, y contará con los equipos de oficina, muebles y enseres necesarios para el funcionamiento adecuado del negocio.

Finalmente se analizó el ámbito financiero, el reúne numéricamente todas las variables analizadas en el proyecto. Se proyectaron las ventas y los gastos en los que incurrirá la empresa en los próximos 5 años tomando en cuenta el 3,2% de inflación, con estos datos se obtuvo la utilidad que generará el negocio. Se determina la inversión inicial que será de \$16.771,95 dólares, constituida por la adquisición de activos fijos, el capital de

trabajo y los gastos de constitución. El VAN obtenido en el estudio es de \$2.652,20 y la TIR es de 36,11%.

Los resultados obtenidos son favorables y alcanzables, determinándose una efectiva y rentable oportunidad de mercado para esta empresa. Es un negocio que generará empleo, dará un rendimiento positivo a sus socios y contribuirá a sus clientes de forma oportuna y eficaz.

INTRODUCCIÓN

El Ecuador ha incorporado y modificado las concepciones acerca de lo que es la discapacidad y su forma de atención. Paulatinamente se han concretado acciones orientadas a equiparar oportunidades, para las personas con discapacidad procurando una verdadera inclusión donde puedan ejercer sus derechos.

“Según el Consejo Nacional de Discapacidades hay 356.793 personas con capacidades especiales distribuidas en las 24 provincias a nivel nacional, que afectan en diferentes grados, sus habilidades motoras, perceptivas o intelectuales.”(CONADIS, 2013)

La legislación define persona con discapacidad a toda persona que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales y/o sensoriales, congénitas o adquiridas, previsiblemente de carácter permanente se ve restringida en al menos un 30% de su capacidad para realizar una actividad dentro del margen que se considera normal, en el desempeño de sus funciones o actividades habituales. (Art. Reglamento General de la Ley Reformativa de la Ley de Discapacidades).

En el Ecuador, el artículo 42 numeral 33 del Código del Trabajo determina que el empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus

conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad. A partir del año 2009, el porcentaje obligatorio de contratación de personas con discapacidad, es del 4% del total de trabajadores de cada empresa, patrono o persona natural.

Por esta razón las empresas públicas y privadas se dedican al reclutamiento de personal con capacidades especiales como parte de una sensibilización social a nivel nacional, gozando de los incentivos tributarios y para evitar las sanciones y multas impuestas por el Ministerio de Relaciones Laborales para el cumplimiento de la normativa vigente.

En la actualidad el internet amplía las posibilidades tanto para el empleador como para el demandante, facilitando y agilizando los procesos de selección sobre todos en sus fases iniciales, ahorrando tiempo, esfuerzo y dinero. En el mercado ecuatoriano existen varias empresas que se dedican a la preselección del personal, ofreciendo personal calificado para las vacantes del mercado y evitando todo el proceso tedioso y despersonalizado de selección.

Por los antecedentes antes expuestos se determinó la necesidad de la creación de una empresa que se dedique al reclutamiento y selección de personal, sustentada en el uso de herramientas virtuales y enfocadas a personas con necesidades especiales del DMQ.

1. ANÁLISIS DEL ENTORNO

Previamente a estructurar el proyecto deseado es necesario ejecutar el análisis del entorno, ya que existen factores externos o internos que pueden ejercer influencia sobre la empresa. Los factores estratégicos del entorno se clasifican en entorno general o también conocido como macro entorno y entorno específico también conocido como micro entorno, que serán analizados posteriormente.

1.1 ANÁLISIS DEL MACRO ENTORNO

El macro entorno se refiere a aquellos factores externos a la empresa que tienen un impacto directo en la organización y que están fuera de su control, pudiendo ser monitoreados. Dicho entorno ayudará a visualizar y analizar factores como los socio-culturales, político- legales, económicos, tecnológicos dentro del ámbito de estudio.

1.1.1 Análisis Social

El actual gobierno ecuatoriano está enfocado especialmente en el aspecto social de la población, dando grandes e importantes pasos y cambios en temas como la salud, la educación, la vialidad, promoción de buenas costumbres de alimentación, entre otras.

En el gobierno del Eco. Rafael Correa se han dado significativos cambios en la salud comparado a gobiernos anteriores. Actualmente los ciudadanos tienen fácil acceso a la misma, ya que los servicios médicos son gratuitos, además se han modernizado los hospitales implementando equipamiento de última tecnología para su funcionamiento, se cuenta con profesionales especialistas de la salud para una mejor atención al público y se han construido centros médicos en diferentes sitios del país para poder cubrir de una mejor manera la demanda de las necesidades de los ciudadanos ecuatorianos.

“El gobierno del Presidente Rafael Correa ha invertido 30 veces más en educación que en los últimos siete gobiernos juntos.” (ANDES, 2013)

Los cambios más representativos están en la educación superior, se han otorgado más de 8.000 becas universitarias para las mejores universidades del mundo, bajó la tasa de interés del crédito educativo del 12% al 4,6% y se eliminó la deuda por reconocimiento académico, implementó un sistema el cual permitió que los ciudadanos de los estratos más pobres accedan a la educación superior, ente los más destacados.

Este logro fue destacado el año pasado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), que posiciona al Ecuador como el país con mayor participación de pobres en educación superior en América Latina, con el 26% por encima de Chile y Argentina. (ANDES, 2013)

Con respecto a la educación primaria y secundaria se eliminó el pago de la matrícula que realizaban al iniciar el año lectivo, se dotó de materiales de estudio sin costo alguno, además se realizó una evaluación a los docentes para garantizar el óptimo aprendizaje, entrega de uniformes y alimentos a niños del sector rural.

Al hablar de la viabilidad se refiere al mejoramiento y construcción de carreteras utilizando tecnología y mano de obra nacional, proyecto que a corto y mediano plazo además de dar plazas de trabajo ayudará al desarrollo económico del país, dinamizando la economía del mismo.

Otro de los logros de este gobierno se dio en el mes de Mayo del 2.007, llevado por el Vicepresidente de la República de ese entonces, Lic. Lenín Moreno Garcés, buscando dar respuesta a las necesidades de los estratos de la sociedad más sensibles y desprotegidos, como es el caso de las personas con capacidades especiales.

Con el fin de atender a este sector se creó la Misión Solidaria Manuela Espejo y el programa Joaquín Gallegos Lara. La primera para estudiar y registrar el número de personas con discapacidad a nivel nacional y el segundo para cuidar a quienes estén en situación de mayor vulnerabilidad.

Se puede concluir que en el aspecto social el gobierno del Eco. Rafael Correa ha generado cambios positivos que han ayudado a los ciudadanos

a tener un mejor nivel de vida con respecto a años anteriores y además ha afianzado la confianza del pueblo con el mandatario permitiendo que aumente su popularidad entre las masas. La inversión en este sector ha dado frutos para el desarrollo y bienestar de los habitantes que si bien es cierto no tienen una satisfacción total han sido testigos del progreso de los estratos más pobres del país.

1.1.2 Análisis Económico

En los últimos años la economía del Ecuador ha presentado un continuo crecimiento, convirtiéndose en la octava economía más grande de América Latina, después de Brasil, México, Argentina, Colombia, Venezuela, Perú y Chile.

En el año 2007 se dio un cambio de mandatario que ayudó a la política económica ecuatoriana donde se renegoció la deuda adquirida con el FMI y a su vez se evitó imposiciones hechas por el mismo organismo que limitaban el gasto público del país. Luego de este hecho el Ecuador ha concentrado todos sus esfuerzos en diversificar su matriz energética, pagar la deuda social e incrementar la inversión pública en infraestructuras hidroeléctricas, carreteras, hospitales, universidades, colegios, etc.

La economía ecuatoriana depende de las exportaciones de materias primas, del petróleo que por muchos años ha sido la primera fuente de

ingreso del país, de la recaudación tributaria etc. Actualmente el Estado está enfocado en diversificar las fuentes de ingreso, para no concentrar el riesgo en un solo sector, pasando de una economía extractiva a una economía del conocimiento.

Entre el año 2007 y 2013 la producción de crudo ha ido decreciendo, esto implica que el Ecuador ha dejado de recibir unos USD 3000 millones por no mantener la producción. Por otro lado cabe destacar que los gastos corrientes del país están subiendo rápidamente, mientras que los ingresos lo hacen pero no al mismo ritmo, la principal razón es que la entrada de dinero de recursos petroleros ha comenzado a bajar significativamente, teniendo que importar combustibles y restringiendo el gasto de inversión. Para solventar este problema el Gobierno tendrá que aumentar las recaudaciones tributarias de la población como ya lo ha hecho en los últimos meses y además recurrir al endeudamiento ya sea interno o externo y la inversión privada.

Según el Banco Central del Ecuador en el año 2012 el Ecuador tuvo un crecimiento económico del 5%, mientras que en 2013 se ubicó en el 4%. Por otra parte el desempleo a nivel nacional en el mes de septiembre del 2013 se ubicó en el 4,55%, disminuyendo 0,5% con respecto a septiembre del 2012 que fue del 4,60%; el subempleo en el área urbana llegó a 42,69% y la ocupación plena a 50,53% en comparación a 41,88% y 51,48% respectivamente de septiembre de 2012. De esta forma, no solo

se ha reducido el desempleo, sino también se ha mejorado la calidad del empleo respecto a los años previos.

Las mejoras en el ámbito laboral han venido acompañadas de la reducción de la pobreza, en el mes de septiembre del 2013 a nivel urbano existe 15,74% de pobres y 4,08% de pobres extremos, cifras que muestran una significativa mejoría respecto a aquellas registradas en el año 2006: 37,6% y 16,9% respectivamente. Por otra parte existe mejoría en términos de reducción de la desigualdad del ingreso per cápita a nivel nacional, medida a través del coeficiente de Gini, que se utiliza para calcular la desigualdad y va entre 0 y 1; 0 para expresar la igualdad total y 1 la máxima desigualdad, que entre septiembre del 2006 y septiembre de 2013 pasó de 0,49 a 0,46. (INEC, 2013).

En cuanto al sector financiero nacional, la evolución tanto de captaciones y colocaciones ha permitido incrementar el nivel de acceso a servicios financieros por parte de los ecuatorianos en los últimos años, aunque en el 2013 se evidenció una desaceleración del crecimiento del sistema de otorgamiento de créditos en el Ecuador, si bien en el 2012 el sistema crediticio creció en un 25%, en el primer trimestre de este año solo registró un crecimiento del 15% según las cifras entregadas por la Superintendencia de Bancos y Seguros.

La Balanza Comercial del mes de Enero al mes de Julio del año 2013, por el Banco Central del Ecuador fue negativa en 425,6 millones de dólares; las exportaciones sumaron 14.285 millones de dólares, mientras que las importaciones sumaron 14.710 millones de dólares, del total de las exportaciones el 56,68% corresponden al sector petrolero y el 43,32% a las no petroleras, la mayoría de estas pertenecen al sector agroindustrial. Teniendo un superávit para la Balanza Comercial Petrolera de 4.770 millones de dólares; y la Balanza Comercial No Petrolera registra un déficit de 5.196 millones de dólares. (BALANZA COMERCIAL DEL ECUADOR, 2013)

TABLA 1: Indicadores Macroeconómicos Ecuador 2013

INDICADORES MACROECONÓMICOS ECUADOR 2013	
Deuda externa pública como % del PIB (Sep 2013)	13,90%
Inflación (Noviembre 2013)	0,39%
Inflación anual (Nov 2012 - Nov 2013)	2,30%
Riesgo País (20 Noviembre 2013)	544
Tasa interés activa (Diciembre 2013)	8,17%
Tasa interés pasiva (Diciembre 2013)	4,53%
Salario Básico Unificado	\$ 318

Fuente: Banco Central del Ecuador (BCE)

Elaborado: María José Viteri C.

En la Tabla N° 1 Se observa algunos de los varios indicadores que muestran la situación actual en el Ecuador en el año 2013.

Se puede concluir con todo lo antes mencionado, que el Ecuador presenta una significativa mejoría en cada índice expuesto con anterioridad a partir del año 2007, donde se posicionó como presidente el Eco. Rafael Correa. Su estrategia de gobierno ha hecho que la economía del país se estabilice en los últimos años posicionándola en los 10 primeros puesto de Latinoamérica, además las políticas sociales generadas, han dado como resultado menores índices de desempleo y de pobreza ofreciendo a los ecuatorianos un mejor nivel de vida.

Por otro lado se espera una desaceleración en la economía ecuatoriana en los próximos años, debido a que los ingresos por la venta del petróleo

han caído notablemente haciendo que el gobierno busqué otros medios de captación de ingresos como los aranceles y el recaudamiento tributario, aunque estos se encuentren muy por debajo de los generados por la venta del crudo.

Sin embargo no hay duda del avance económico del Ecuador a partir del 2007 hasta el actual periodo, que ha sido elogiado por muchos y criticado por otros.

1.1.3 Análisis Político

En el mes de febrero del año 2013 se realizaron las elecciones donde se eligió Presidente y Vicepresidente de la República del Ecuador. En la primera vuelta el Eco. Rafael Correa resultó electo con el 56,67% de votos haciendo innecesaria una segunda vuelta.

Cabe destacar que el presidente Rafael Correa fue reelecto, ejerciendo su mando desde el año 2007 y ratificando sus altos índices de liderazgo que terminaron por aniquilar a los candidatos de la arcaica partidocracia conservadora y el populismo socialista e indigenista de los partidos políticos tradicionales durante los últimos años.

En la actualidad 137 asambleístas conforman la Asamblea Nacional, el partido de gobierno llamado Alianza País, cuenta con aproximadamente 100 asambleístas, esto equivale a más del 50% del total de sus

integrantes, haciendo que la ideología de este partido se imponga ante el criterio y opinión de la Involución Ciudadana.

El modelo para gobernar este periodo seguirá siendo el mismo que hace 6 años donde se acentúa la política social, la obra pública, especialmente la vial, y la reforma política. Al hablar de política social se refiere a la inversión que el gobierno ha hecho en educación que sin duda ha sido mucho mayor que en gobiernos anteriores y que ha permitido que ciudadanos de los estratos más pobres tenga acceso a ésta. En obra pública se ha evidenciado la construcción de hospitales, escuelas, universidades y el mejoramiento, modernización y construcción de carreteras, convirtiéndolas a su vez en unas de las mejores de Iberoamérica. Y, por último la reforma política donde el Estado por su autonomía, toma decisiones y deja atrás la opresión de los grupos de poder político y económico retomando la autoridad en todas las entidades reguladoras del país.

Cabe destacar que en la presidencia de Rafael Correa en el año 2.007, Lenín Moreno Garcés, Vicepresidente de la República, presenta “Ecuador sin Barreras” donde se obliga a toda empresa pública y privada a la contratación de personas con capacidades especiales, siendo esto un paso muy importante para la inclusión laboral de este grupo de la población económicamente activa (PEA) en el sector económico.

Por otra parte, existen algunos puntos que han sido muy criticados por los ciudadanos como, el gasto, alza de impuestos ya existentes y creación de los mismos, mordaza a la prensa y explotación amazónica. Al hablar de impuestos significa el alza de los mismos en las importaciones, que han causado el malestar de muchos empresarios y gran parte de la ciudadanía, ya que ha provocado un aumento del costo de vida. La bonanza del petróleo ha permitido un fuerte gasto social, pero se critica que no se hayan sentado las bases sólidas de desarrollo para la utilización de estos recursos. Por otro lado, la Ley de Comunicación garantiza el derecho a la libertad de expresión y opinión y prohíbe la censura previa, pero que en opinión de algunos, se cree que su trasfondo es la persecución a los medios privados críticos que están en oposición al gobierno. Y por último la explotación amazónica donde el gobierno ha generado decenas de proyectos extractivos y mineros con el fin de obtener recursos para su modelo gubernamental.

Con lo antes mencionado, se puede concluir que el gobierno actual a pesar de que ha sido muy criticado especialmente por los estratos altos del país, tiene gran influencia sobre la estabilidad económica, social y política que años atrás era intangible para un país en vías de desarrollo como el Ecuador, su gobierno ha sido dirigido para los estratos sociales más bajos dando prioridad a la salud y a la educación gratuita, además se preocupó por la inclusión laboral de personas con capacidades especiales, un grupo olvidado por el resto de gobiernos pasados. En el ámbito internacional si bien es cierto se dejaron de lado algunas alianzas

estratégicas para el país, se construyeron otras que han beneficiado el comercio y al sector económico.

1.1.4 Análisis Legal

El 23 de Mayo del año 2.007 el Vicepresidente de ese entonces Lenín Moreno Garcés presentó el programa “Ecuador sin Barreras” en el cual se promueve una sociedad democrática e incluyente, donde las personas con capacidades especiales y sus familias sean parte de una sociedad igualitaria.

Este programa denominado “Ecuador sin Barreras” contempla la ejecución de cinco campañas: “Empleo sin Barreras”, “Derechos sin Barreras”, “Cuidad sin Barreras”, “Equiparando oportunidades” y por último “Todos somos iguales.”

Empleo Sin Barreras busca la incorporación laboral de las personas con capacidades especiales, tanto en el sector público, como en el sector privado, para esto se firmó un convenio con el Ministerio de Relaciones Laborales (MRL) cuyo objetivo es coordinar acciones que permitan apoyar el programa garantizando el cumplimiento de los empleadores suscritos a la Ley.

En el marco legal del Código del Trabajo el artículo 42 numeral 33 determina que el empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que

se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad. A partir del año 2009, el porcentaje obligatorio de contratación de personas con discapacidad, es del 4% del total de trabajadores de cada empresa, patrono o persona natural. (MRL, 2009)

En el marco legal de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) en el Art. 64, las instituciones determinadas en el artículo 3 de esta ley que cuenten con más de veinte y cinco servidoras o servidores en total, están en la obligación de contratar o nombrar personas con discapacidad o con enfermedades catastróficas, promoviendo acciones afirmativas para ello, de manera progresiva hasta un 4% del total de servidores o servidoras, bajo el principio de no discriminación, asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración laboral, dotando de los implementos y demás medios necesarios para el ejercicio de las actividades correspondientes. (MRL, 2009)

Según Acuerdo Ministerial No. MRL-2013-0041 firmado el 04 de Marzo de 2013 por el Ministro de Relaciones Laborales, Dr. Francisco Vacas Dávila, donde se expidió el Reglamento para el registro de trabajadores sustitutos de personas con discapacidad, se acordó lo siguiente:

Se considera como trabajadores sustitutos a los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, conyugue, pareja en unión de hecho legalmente constituida, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa; de igual manera se consideran como trabajadores sustitutos directos a los padres de niñas, niños o adolescentes con discapacidad cualquiera o a sus representante legales, los mismos que podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral. (MRL, 2013). **ANEXO 1**

Desde el año 2009 es obligatorio que toda empresa privada cuente con el 4% de personas con capacidades especiales dentro de su nómina y a partir del año 2010 toda empresa pública debe tener el 5% de personas

con capacidades especiales en sus instituciones. En el caso de no cumplir con lo dispuesto en la Ley, ya sea en el Código de Trabajo o en la Ley Orgánica del Servidor Público, deben atenerse a las sanciones dispuestas por el Ministerio de Relaciones Laborales, que en el sector privado es una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador.

1.1.5 Análisis Tecnológico

En un estudio realizado por el Foro Económico Mundial que se encargó de medir la capacidad de aprovechar las tecnologías de la información y las comunicaciones (TICS) para el bienestar y crecimiento de los países, en el año 2013 el Ecuador ocupa el puesto No. 91 entre 144 economías del mundo, cinco posiciones menos que en el año 2012. (EL COMERCIO, 2013)

Desde el año 2009 la conectividad en el Ecuador ha crecido paulatinamente. Según datos del Ministerio de Telecomunicaciones (MINTEL), en el año 2013 hay 35.111 kilómetros de fibra óptica a escala nacional, lo que representa un incremento de 10 veces más en el país con respecto a otros años, ya que en el 2006 existía apenas 3.5000 kilómetros a nivel nacional. Este aumento de acceso a internet permitirá que se incorporen nuevas tendencias mundiales además de facilitar el acceso a la red a más ecuatorianos cada día.

Con el gobierno del Eco. Rafael Correa, todos los sectores sociales a nivel nacional son atendidos en el aspecto tecnológico, ya sea con dotación de equipamiento, conectividad y además con capacitaciones

permanentes sobre el buen uso de las TIC, que posibilitan a los ecuatorianos a contar con más y mejores herramientas para su desarrollo tanto personal como profesional.

“Según el superintendente de Telecomunicaciones, Fabián Jaramillo, el 30% de la población ecuatoriana tiene acceso a internet, son grandes avances en los últimos cinco años, pero expresó que aún es insuficiente.”
(EL TELEGRAFO, 2013)

Este progreso tecnológico que ha tenido el país permite eliminar barreras de comunicación, además que ayuda a simplificar algunos procesos y a abaratar costos ya sea en tiempo y en dinero, como por ejemplo cargar las hojas de vida mediante páginas web que solicitan personal para contratación, haciendo muy práctico el reclutamiento de personal, entre otras transacciones que dinamizan el comercio.

Se espera que en los próximos años, toda la población ecuatoriana tenga acceso a esta herramienta que además de simplificar la vida de aquellas personas que la utilizan, es un gran paso para el desarrollo de cada nación.

1.2 ANÁLISIS DEL MICRO ENTORNO

El análisis del micro entorno comprende a las fuerzas o factores que tienen un impacto directo e inmediato para la creación y desarrollo de un proyecto, en este caso para la creación de “Caza Talentos”, empresa dedicada al reclutamiento y selección de personal con capacidades especiales.

1.2.1 Las Cinco Fuerzas De Porter

Este modelo llamado comúnmente “Las cinco fuerzas de Porter” también es conocido como “El Modelo de Competitividad Ampliada de Porter” donde se analiza la situación de la empresa, como también a la competencia que ofrece productos o servicios iguales o similares.

Se analizará la amenaza de nuevos competidores dentro de la industria, la rivalidad con los competidores actuales en el caso de existir, el poder de negociación tanto para los usuarios como para las empresas y también la creación o existencia de un servicio que pueda sustituir al ofrecido por “Caza Talentos”.

GRÁFICO 1: Las 5 Fuerzas de Porter

Fuente: P. Kotler, Armstrong. (2008). *Fundamentos de Marketing*.
Elaborado: María José Viteri C.

RIVALIDAD DE COMPETIDORES EXISTENTES

Al hablar de la rivalidad entre competidores se hace referencia a empresas que compiten directamente en una misma industria, ofreciendo el mismo tipo de producto o servicio. Esta fuerza define la rentabilidad de la empresa, mientras menos competidores será más rentable y viceversa.

A partir de esta definición se puede decir que en la actualidad no existe una empresa en la ciudad de Quito que se dedique exclusivamente al reclutamiento y selección de personal con capacidades especiales utilizando herramientas virtuales. La idea antes mencionada pretende innovar y mejorar propuestas ya establecidas en el mercado, dando un

servicio especializado, eficaz y eficiente a este sector vulnerable de la población y a su vez a las empresas que buscan la inserción laboral de estas personas.

Por lo tanto, “Caza Talentos” no tiene un competidor directo que pueda ofrecer un mismo o igual servicio.

AMENAZA DE PRODUCTOS SUSTITUTOS

En el Ecuador existe una Institución de Federaciones Nacionales de y para la Discapacidad del Ecuador conformada por: FENCE (Federación Nacional de Ciegos del Ecuador), FENASEC (Federación Nacional de Sordos del Ecuador), FENEDIF (Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física), FENODIS (Federación de los Organismos No Gubernamentales que trabajan en el área de Discapacidades), y FEPAPDEM (Federación Ecuatoriana Pro Atención a la Persona con Discapacidad Intelectual, Autismo, Parálisis Cerebral, y Síndrome de Down) que ofrece uno de sus proyectos denominados SIL.

El Servicio de Integración Laboral (SIL), se especializa en la asistencia para la inserción laboral normalizada de personas con discapacidad, otorgándole información sobre el mercado de trabajo, auto evaluación socio profesional, capacitación, bolsa, dinámica de trabajo, asesoramiento y apoyo en el proceso de inserción laboral. (SIL, 2013)

Los servicios que ofrece SIL van enfocados tanto a los usuarios como a las empresas. Los usuarios requieren algunos requisitos como: dos fotos

tamaño carnet, copia de la cédula, copia de la papeleta de votación, carnet del CONADIS, certificado de estudios, certificado de empleos anteriores. Además, las empresas tienen que llenar un formulario para su registro en la base de datos.

Por otro lado se tiene a empresas privadas que se dedican al reclutamiento y selección de personal mediante páginas web que sirven como base de datos de posibles candidatos para las vacantes existentes. Estas empresas se encuentran ubicadas en la ciudad de Quito y son Multitabajos, Porfinempleo, Kmeyo, entre las principales, que si bien es cierto, su servicio no es especializado para personas con capacidades especiales, existe un espacio para las publicaciones de empresas que requieran este tipo de personas.

Se concluye que existen servicios sustitutos tanto en el sector público como en el sector privado, que si bien es cierto, ofrecen un servicio similar pero no igual, ni personalizado al mercado potencial que son las personas con capacidades especiales y las empresas medianas y grandes que necesitan cumplir con lo estipulado en la ley.

AMENAZA DE NUEVOS ENTRANTES

La posibilidad que puedan entrar nuevos competidores es de suma importancia ya que permite medir la rentabilidad del mercado. La

facilidad o dificultad con la que pueden entrar los posibles competidores están determinadas por ciertas barreras de entrada.

Mediante lo antes expuesto, se puede decir que no existe ningún tipo de barrera de entrada para este negocio, ya que para iniciar este proyecto no es necesario un nivel alto de inversión, las regulaciones del mercado son casi nulas y la tecnología está al alcance de todos. Además al ser obligatorio que las medianas y grandes empresas contraten un cierto porcentaje de personas con capacidades especiales del total de su nómina, abre las puertas a un mercado que no ha sido explotado en su totalidad, ya que en la actualidad aún no existen empresas que se dediquen exclusivamente al reclutamiento y selección de personal con capacidades especiales para cubrir las vacantes ofertadas por las diferentes empresas.

Por estas razones se puede decir que el mercado se encuentra relativamente virgen en la ciudad de Quito y los nuevos entrantes constituyen cierta amenaza, ya que no existen grandes barreras de entrada, por lo que “Caza Talentos” debe prepararse para el posible ingreso de competidores teniendo que diferenciarse con la calidad y excelencia en el servicio ofrecido.

PODER DE NEGOCIACIÓN CON LOS PROVEEDORES

Un proveedor es la persona u organización que provee o abastece de bienes o servicios para un fin. Al ser “Caza Talentos” una empresa

dedicada a brindar un servicio a sus clientes y usuarios, y no una cadena de producción que necesita de proveedores que abastezcan de materia prima para cualquier tipo de manufactura, la negociación será con la empresa encargada de la creación de la página web y el soporte que estos deban dar periódicamente para el correcto funcionamiento de la misma, además de todos los activos tangibles que debe adquirir la empresa.

PODER DE NEGOCIACIÓN CON LOS CLIENTES

Las empresas tanto del sector público como del sector privado deben cumplir con las leyes vigentes del Código de Trabajo y de la Ley Orgánica del Servidor Pública (LOSEP) donde se establece que un porcentaje del total de la nómina sea cubierta por personas con capacidades especiales, siendo esta una oportunidad de negocio para la creación de “Caza Talentos” que brindará un servicio especializado y único en el mercado a empresas que están en busca del personal idóneo para cubrir las vacantes.

Las medianas y grandes empresas de la ciudad de Quito no poseen las herramientas ni los procesos adecuados para llevar a cabo el reclutamiento y selección de personal con capacidades especiales y muchas veces este proceso se convierte en algo que les demanda mucho tiempo y recursos, no siempre obteniendo los resultados deseados.

“Caza Talentos” tiene como objetivo brindar un servicio especializado a las empresas que desean contratar personas con capacidades especiales, ya que pretende simplificar el proceso de selección y reclutamiento de personal utilizando la base de datos digital obtenida en la página web creada, y presentando a las empresas los tres candidatos más idóneos para el puesto, utilizando métodos que garantizarán el servicio brindado.

Lo antes expuesto genera un sentimiento de compromiso de “Caza Talentos” con el cliente, es decir la empresa, donde se trata de satisfacer las necesidades de la misma de la manera más eficaz y eficiente. Este servicio va de la mano con la tecnología que es la herramienta fundamental para el desarrollo de este proyecto y que no se puede dejar de lado, ya que es el puente de comunicación con el mundo entero.

2. ESTUDIO DE MERCADO

El estudio de mercado es una herramienta fundamental para el desarrollo del marketing y en este caso para sustentar “Caza Talentos”, ya que proporciona una idea sobre la viabilidad comercial del proyecto, permitiendo generar un diagnóstico a través de la información adquirida, registrada y procesada tanto de los usuarios como de los clientes, orientada para la toma de decisiones y la elaboración de estrategias.

2.1 INVESTIGACIÓN DE MERCADO

Antes de introducir un nuevo producto o servicio al mercado, es necesario llevar a cabo un estudio previo con el objeto de analizar las características del consumidor y verificar quiénes son los competidores, entre otros aspectos importantes para el desarrollo del proyecto. Este estudio previo toma el nombre de investigación de mercado.

La investigación de mercado es una herramienta que refleja las necesidades, tendencias y perfil del mercado; así como la opinión, conducta y hábitos del consumidor, además de ser un proceso fundamental para el ejercicio del marketing y en este caso específico para sustentar el proyecto de “Caza Talentos”, permitiendo generar un diagnóstico global para la toma de decisiones y la elaboración de estrategias.

2.1.1 Planteamiento Del Problema

La definición del problema es el proceso de definir y desarrollar una declaración de decisión, y los pasos que se requieren para traducirla en una terminología más precisa, que incluye un conjunto de objetivos de investigación. Aunque es difícil señalar alguna fase de la investigación como la más importante, hay buenos argumentos en favor de ésta, la primera etapa. Si este paso falla todo el diseño de investigación se irá por la borda. (Zikmund 2008, p.125)

Mediante la definición antes mencionada se puede concluir que el planteamiento del problema es un punto de suma importancia ya que aquí radica el valor del esfuerzo para solventar la interrogante.

Como se explicó anteriormente, la legislación ecuatoriana determina que tanto el empleador público como privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad. A partir del año 2009, el porcentaje obligatorio de contratación de personas con discapacidad, es del 4% del total de trabajadores de cada empresa, patrono o persona natural.

Por esta razón las empresas se dedican al reclutamiento de personal con capacidades especiales como parte de una sensibilización social a nivel nacional, gozando de los incentivos tributarios y a su vez evitando sanciones y multas impuestas por el Ministerio de Relaciones Laborales creadas específicamente para el cumplimiento de la normativa vigente.

En la actualidad el internet amplía las posibilidades tanto para el empleador como para el demandante, facilitando y agilizando los procesos de selección sobre todos en sus fases iniciales, ahorrando tiempo, esfuerzo y dinero. En el mercado ecuatoriano existen varias empresas que se dedican a la preselección del personal, ofreciendo personal calificado para las vacantes del mercado y evitando todo el proceso tedioso y despersonalizado de selección.

Por los antecedentes antes expuestos la interrogante sería: ¿Es factible y rentable la creación de una empresa que se dedique al reclutamiento de personal, sustentada en el uso de herramientas virtuales y enfocadas a personas con capacidades especiales del DMQ.

Para contestar esta pregunta se debe analizar la apreciación tanto de los usuarios como de los clientes del servicio propuesto, mediante encuestas, tomando como parámetros de medición, las características del servicio que se pretende dar y la satisfacción de necesidades del mismo, el precio por cada persona con capacidad especial contratada y los medios para recibir información, con lo descrito se podrá contestar a la interrogante principal del problema de investigación.

2.1.2 Fase Exploratoria

Es la fase del proceso investigativo que tiene por objeto primario facilitar una mayor penetración y comprensión del problema que enfrenta el investigador, para esto se debe tener información actualizada y relevante.

Para llevar a cabo esta fase exploratoria, “Caza Talentos” realizará una serie de tareas divididas en fuentes secundarias y fuentes primarias que proporcionará una visión clara acerca del futuro mercado potencial para el servicio propuesto. Esta información será de utilidad en los próximos capítulos ya que solventará la resolución del planteamiento del problema e indicará si el proyecto es viable o no.

Las fuentes primarias se consideran material de primera mano relativo al fenómeno que se quiere investigar, en este caso como herramienta de investigación para obtener los datos informativos se utilizará:

- **Encuestas:** Se realizarán encuestas enfocadas a gerencias y personal de Talento Humano de las organizaciones para obtener información de las necesidades institucionales al momento del reclutamiento y selección del personal con capacidades especiales y la utilización del servicio propuesto y a su vez se realizarán encuestas enfocadas a las personas discapacitadas para determinar la demanda de la página web. (ANEXO 2 y ANEXO 3)

Las fuentes secundarias son medios por donde se puede obtener información para el desarrollo del proyecto sin necesidad de la intervención directa del investigador, es este caso se utilizarán las siguientes herramientas:

- **Revista:** Que contengan temas que proporcionen información acerca de la legislación ecuatoriana con respecto a las personas con capacidades especiales, su participación activa en la sociedad y su desarrollo en la actividad económica del país.
- **Periódicos:** Artículos publicados en la prensa nacional relacionados con la inclusión laboral de las personas con capacidades especiales, leyes y reglamentos para la contratación de este tipo de personas en el sector laboral.
- **Tesis:** Relacionadas con la factibilidad y viabilidad de la creación de empresas en el Ecuador.
- **Instituciones Públicas:** MRL (Ministerio de Relaciones Laborales), MIES (Ministerio de Inclusión Económica y Social), CONADIS (Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades), Red Socio Empleo, Fundación Manuela Espejo, Superintendencias de Compañías. Instituciones relacionadas directamente con la inclusión social de las personas con capacidades especiales en el sector productivo ecuatoriano.

➤ **Internet, Páginas Web:**

- www.relacioneslaborales.gob.ec,
- www.inclusion.gob.ec,
- www.conadis.gob.ec,
- www.socioempleo.gob.ec,
- www.manuelaespejo.com.ec,
- www.supercias.gob.ec,
- www.elcomercio.com,
- www.hoy.com.ec,
- www.eluniverso.com,
- www.revistalideres.ec,
- www.emprendedores.org.ec.

2.1.3 Fase Descriptiva

La fase descriptiva es el tipo de fase concluyente que tiene como objetivo principal la descripción del fenómeno, generalmente las características y funciones del problema en cuestión.

A continuación se procederá a desarrollar la metodología de la investigación a realizarse, donde se obtendrán los datos requeridos para determinar la viabilidad y factibilidad de “Caza Talentos”.

2.1.4 Metodología de Investigación

El primer método a emplear será el de observación a través del cual se identificarán determinados rasgos que caracterizan al mercado potencial del servicio tanto como de los usuarios como de los clientes, tomando como base la legislación ecuatoriana actual y la inclusión de las personas con capacidades especiales en la sociedad en relación con el planteamiento del problema antes descrito.

El segundo método a ser usado es el Inductivo, Cualitativo y Cuantitativo el cual se fundamenta básicamente en el raciocinio, ya que implica un análisis organizado, coherente y lógico del problema planteado. Para esto, se parte de premisas basadas en el conocimiento acumulado y experiencias anteriores ya observadas y que han sido validadas, utilizando muestras y modelos matemáticos.

El tercer método a usar es el deductivo, parte de un marco general de referencia y va hacia un caso particular.

Y por último, se utilizará el método analítico, que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos.

Para el éxito de la investigación a realizarse, se tomará en cuenta que los métodos investigativos sean los apropiados, para obtener con ellos, información real, confiable y objetiva.

2.2 IDENTIFICACIÓN DE MERCADO

Una empresa debe profundizar en el conocimiento del mercado con el objeto de adaptar su oferta y su estrategia de marketing a los requerimientos de éste, lo antes expuesto, toma el nombre de identificación de mercado.

La identificación de mercado son todas las actividades que se deben realizar con el objetivo de conocer cómo es el cliente, sus necesidades, gustos y preferencias, y una vez adquirida esta información se podrá elaborar un servicio acorde con sus expectativas. Para que “Caza Talentos” pueda adaptarse a tanta diversidad es necesaria la segmentación de su mercado potencial.

2.2.1 Segmentación del mercado

La segmentación toma como punto de partida el reconocimiento de que el mercado es heterogéneo, y pretende dividirlo en grupos o segmentos homogéneos, que pueden ser elegidos como mercados-meta de la empresa. Así pues, la segmentación implica un proceso de diferenciación de las necesidades del cliente, haciendo un recorte del total de mercado a donde se direccionará el servicio, entendiéndose como mercado a los clientes potenciales.

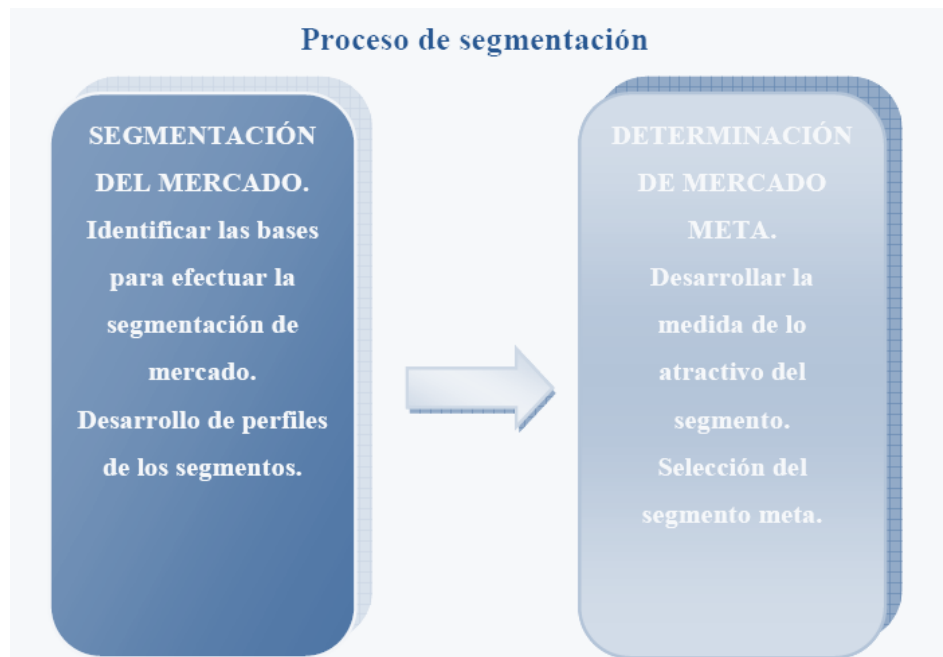
“El mercado es el conjunto de compradores reales y potenciales de un producto o servicio. Estos compradores comparten una necesidad o deseo particular que puede satisfacerse mediante una relación de intercambio.”

(Kotler, Armstrong, Cruz, Prentice, p.10)

Sabiendo la definición de mercado, “Caza Talentos” debe tomar en cuenta que el mercado son aquellas empresas dispuestas a pagar por el servicio y los usuarios son el capital humano con capacidades especiales, siendo este un modelo B2B2C (Business to Business to Customer).

La segmentación realizada para “Caza Talentos” será uno de los factores fundamentales para el diseño e implantación de las estrategias de la investigación, proceso que se muestra a continuación en el siguiente gráfico.

GRÁFICO 2: Proceso de Segmentación



Fuente: P. Kotler, Armstrong. (2008). *Fundamentos de Marketing*.

Elaborado: María José Viteri C.

Dichos segmentos de mercado para que sean útiles a la empresa deben reunir ciertas características o condiciones como:

Medibles: que se pueda medir el tamaño, el poder de compra y las características de los segmentos.

Homogéneos: los usuarios del segmento deben ser lo más semejantes posible respecto de sus probables respuestas ante las variables de la mezcla de marketing y las dimensiones de la segmentación.

Heterogéneos: los usuarios de varios segmentos deben ser lo más distintos posibles respecto a su respuesta probable ante las variables de la mezcla de marketing.

Bastante Grandes: todo esto para poder garantizar la rentabilidad del segmento, y poder servirlos.

Operacionales: para identificar a los clientes y escoger las variables de la mezcla de marketing. Se debe incluir la dimensión demográfica para poder tomar decisiones referentes a la plaza y la promoción.

2.2.2 Mercado Meta

El mercado meta también se lo conoce como mercado objetivo o target. El mercado meta, es el o los segmentos seleccionados por “Caza Talentos” en base a los parámetros antes mencionados a los que se enfocará todo el programa de marketing con la finalidad de lograr una determinada utilidad.

Siendo el modelo de negocio de “Caza Talentos” un modelo B2B2C, es decir un modelo “Business to Business to Customer” el servicio que se oferta a los clientes, es el que se pretende vender, siendo el mercado objetivo las empresas de la ciudad de Quito.

Al determinar el mercado meta, la cuestión no es únicamente decidir a quién se determina, sino cómo y para qué. Es decir, se realiza una segmentación y localización de mercados meta que funcione no solo para los intereses de “Caza Talentos”, sino también para los intereses de quienes fueron determinados como mercado meta, es decir el cliente.

2.2.3 Cuantificación del segmento

El Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), conjuntamente con la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (Senplades), presentó la versión del Directorio de Empresas y Establecimientos (DIEE). El DIEE recopila la información de 704.556 empresas a nivel nacional, el 40,7% se encuentran en la ciudad de Quito, es decir 286.754 empresas en la ciudad capitalina.

José Rosero, director ejecutivo del INEC, explicó que el 89,6% de las empresas contempladas en esta versión del Directorio de Empresas y Establecimientos (DIEE) son microempresas, el 8,2% pequeñas, el 1,7% medianas y el 0,5% grandes empresas. De acuerdo al sector económico, los sectores más predominantes son comercio con el 39% seguido por servicios con el 38,4%. (INEC, SENPLADES, 2013)

De lo antes expuesto se puede concluir la siguiente información:

GRÁFICO 3: Número de Empresas en el DMQ

Número de Empresas en el Distrito Metropolitano de Quito		
TIPOS DE EMPRESAS	%	No.
Total de Empresas	100,00%	286.754
Microempresas	89,60%	256.932
Pequeñas empresas	8,20%	23.514
Medianas empresas	1,70%	4.875
Grandes empresas	0,50%	1.434

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC)

Elaborado: María José Viteri C.

En las microempresas trabajan de 1 a 9 personas, en las pequeñas empresas trabajan entre 10 y 49 personas, en las medianas empresas trabajan entre 50 y 199 trabajadores y en las grandes de 200 trabajadores en adelante, sintetizado en el siguiente gráfico:

GRÁFICO 4: Número de Empleados en los Tipos de Empresas

Número de Empleados en los Tipos de Empresas				
	Micro	Pequeñas	Medianas	Grandes
No. De Empleados	1 -9	10 – 49	50 – 199	200 - +

Fuente: Proyecto de Ley PYMES y Proyecto de Estatuto Andino para las MIPYMES.

Elaborado: María José Viteri C.

Basados en la información anterior “Caza Talentos” se enfocará en los segmentos de las medianas y grandes empresas como estrategia de introducción en el mercado, ya que estas cuentan con 50 trabajadores en

adelante. Con los datos obtenidos se puede decir que el mercado objetivo son 6.309 empresas en el Distrito Metropolitano de Quito, a las cuales se brindará el servicio.

Por otro lado según el Consejo Nacional de Discapacidades hay en el país 361.487 personas con capacidades especiales. Guayaquil que es la ciudad con mayor número de personas con discapacidad tiene registradas: 80.698, seguido de Quito con 51.665.

GRÁFICO 5: Número de Personas con Capacidades Especiales en las Principales Ciudades de Ecuador.

Número de Personas con Capacidades Especiales en las Principales Ciudades de Ecuador		
Ciudades	%	No.
Guayaquil	22,32%	80.698
Quito	14,30%	51.665
Resto de Ciudades	63,38%	229.124
TOTAL ECUADOR	100,00%	361.487

Fuente: Consejo Nacional de Igualdad y Discapacidades (CONADIS)

Elaborado: María José Viteri C.

Basado en el gráfico anterior el proyecto de “Caza Talentos” se enfocará a los usuarios de la ciudad de Quito, 51.665 personas con capacidades especiales.

2.2.4 Muestreo

“Una **muestra** es un subconjunto de la población, que se obtiene para averiguar las propiedades o características de esta última, por lo que interesa que sea un reflejo de la población, que sea **representativa** de ella.” (Ludewing 2009, p.76)

Para definir la muestra a encuestarse, se utilizará la fórmula correspondiente al cálculo de la muestra en una población finita, que se expresa de la siguiente manera:

$$n = \frac{Z^2 * P * Q * N}{E^2 (N - 1) + Z^2 * P * Q}$$

Donde:

n= es el tamaño de la muestra;

Z= es el nivel de confianza;

N= es el tamaño de la población;

P= prevalencia esperada al parámetro a evaluar

Q= (1-P)

E= es la precisión o el error.

Aplicando esta fórmula con los datos obtenidos anteriormente para determinar el número de la muestra de los clientes donde:

$Z= 1,96$ para un 95% de confianza

$N= 51.665$

$P= 0,95$

$Q= 0,05$

$E= 0,05$

Se obtiene que el número de empresas a encuestar es 72 en la ciudad de Quito correspondiente a medianas y grandes, es decir las que poseen 50 trabajadores en adelante.

Por otro lado se tiene que determinar la muestra de las personas con capacidades especiales, que viene a ser el usuario de “Caza Talentos” y para esto se tomarán en cuenta los siguientes datos:

$Z= 1,96$ para un 95% de confianza

$N= 51.665$

$P= 0,95$

$Q= 0,05$

$E= 0,05$

Así se tiene que el número de usuarios a encuestar será de 72 personas con capacidades especiales en el Distrito Metropolitano de Quito. Para facilidad de cálculo se trabajará con una muestra de 70 empresas y 70 personas con capacidades especiales, elegidas de manera aleatoria para obtener los resultados deseados.

“El muestreo aleatorio simple es la selección de la muestra de manera que cada integrante de la población tenga la misma probabilidad de quedar incluido.” (Marchall 2004, p.266) De ésta manera no se excluye ningún cliente ni usuario que pueda dar una opinión interesante concerniente a la investigación.

2.3 ANÁLISIS DE DATOS

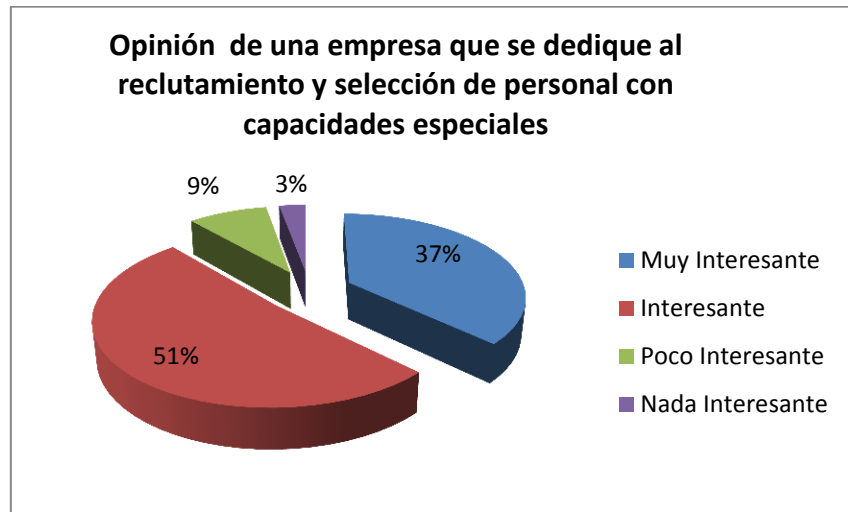
Después de haber realizado las 70 encuestas tanto a los clientes como a los usuarios, es decir, a las compañías y personas con capacidades especiales, se realizó la respectiva tabulación con el fin de obtener los porcentajes de cada una de las preguntas propuestas, para el análisis de los pros y contra que el mercado meta proporciona a la investigación y de esta manera poder definir la interrogante de la viabilidad del plan de negocios.

2.3.1 Análisis de datos del cliente

Se realizó la encuesta a 70 empresas escogidas aleatoriamente de la base proporcionada por la Superintendencia de Compañías que cuentan en su nómina con más de 50 trabajadores, es decir medianas y grandes empresas obteniendo los siguientes resultados.

1. ¿Qué opinión le merece una empresa que se dedique al reclutamiento y selección de personal con capacidades especiales y brinde este servicio a compañías que requieran contar en su nómina con el 4% de empleados discapacitados, simplificando el proceso y presentando una terna final para su elección y contratación?

GRÁFICO 6: Opinión de una Empresa que se dedique al reclutamiento y selección de personal discapacitado



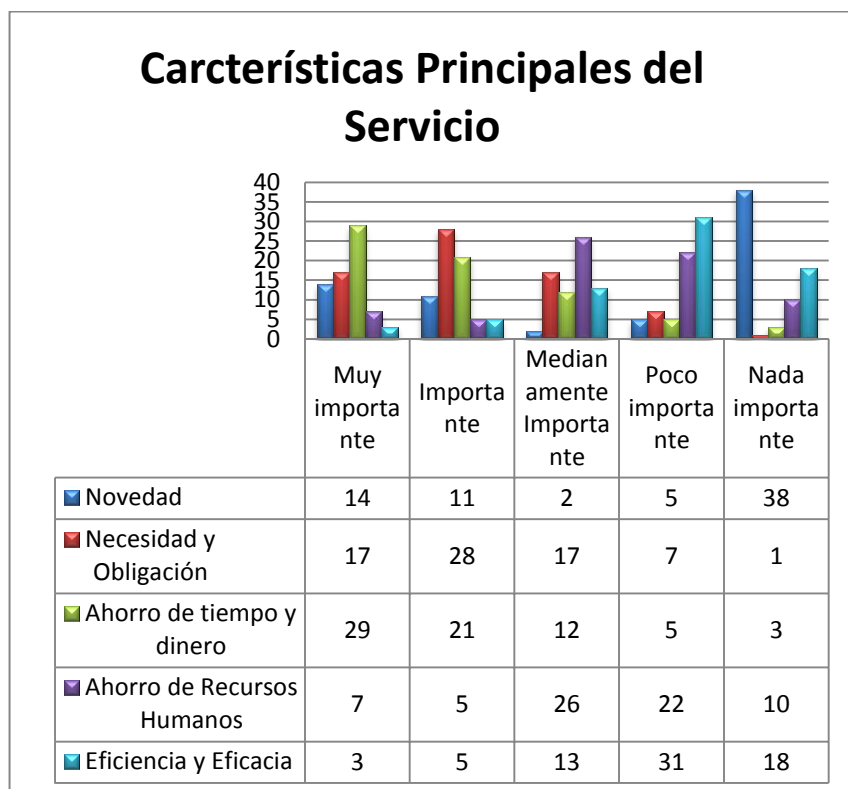
Fuente: Investigación realizada.

Elaborado: María José Viteri C.

Análisis de la pregunta 1: Del mercado meta determinado, el 51% concluye que el servicio que se pretende brindar a las empresas es interesante, seguido por el 37% que le parece muy interesante, mientras que el 9% y el 3% corresponde a poco y nada interesante respectivamente. Concluyendo que el 88%, es decir más de un tercio del target estaría interesado con la propuesta de “Caza Talentos”.

2. ¿Cuál o cuáles de los siguientes aspectos le atraen del servicio antes mencionado?

GRÁFICO 7: Características Principales del Servicio



Fuente: Investigación realizada.

Elaborado: María José Viteri C.

Análisis de la pregunta 2: La característica que el mercado considera **muy importante** dentro del servicio propuesto es el ahorro de tiempo y dinero en las compañías con el 41% siendo el porcentaje más alto, seguido por la necesidad institucional y la obligación legislativa con el 24%, el 20% corresponde a la novedad del servicio dentro del mercado, mientras que el ahorro de recursos humanos y la eficiencia y eficacia en el proceso con un 10% y 4% respectivamente.

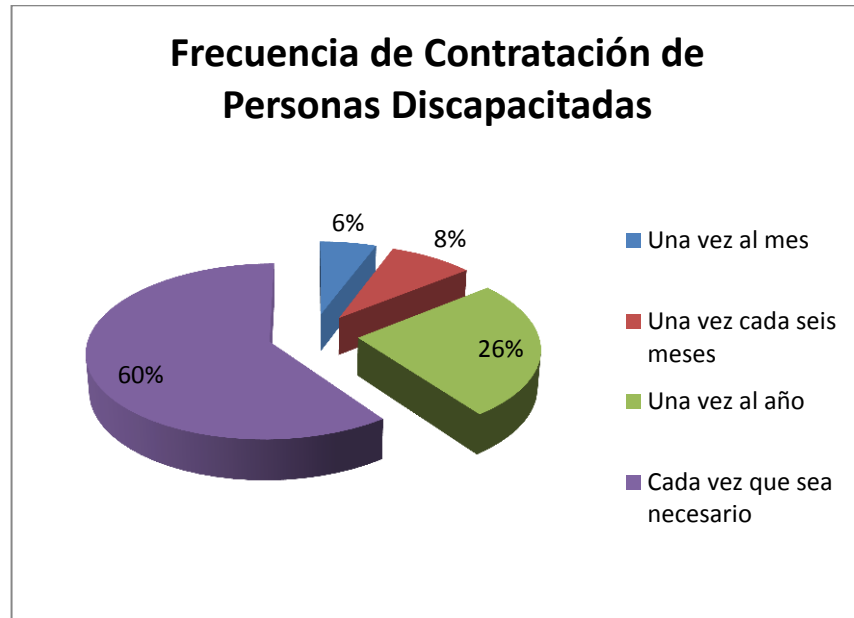
En la segunda escala considerada como característica **importante** destaca la necesidad institucional y la obligación legislativa con el 40%, a continuación se tiene el ahorro de tiempo y dinero con el 30%, seguida por la novedad del servicio con un 16% y en último lugar con el mismo porcentaje se encuentra el ahorro de recursos humanos y la eficiencia y eficacia en el proceso con un 7%.

En lo **medianamente importante** puntúa el ahorro de recursos humanos con el 37%, quedando como características fundamentales requeridas en el servicio a brindarse, el ahorro de tiempo y dinero, la necesidad institucional y la obligación legislativa, y por último el ahorro de recursos humanos.

Y en lo **poco importante** y **nada importante** se evidencia la eficiencia y eficacia en el proceso y la novedad del servicio con el 44% y 54% respectivamente.

3. ¿Con qué frecuencia usted contrata personal con capacidades especiales?

GRÁFICO 8: Frecuencia de Contratación de Personas Discapacitadas



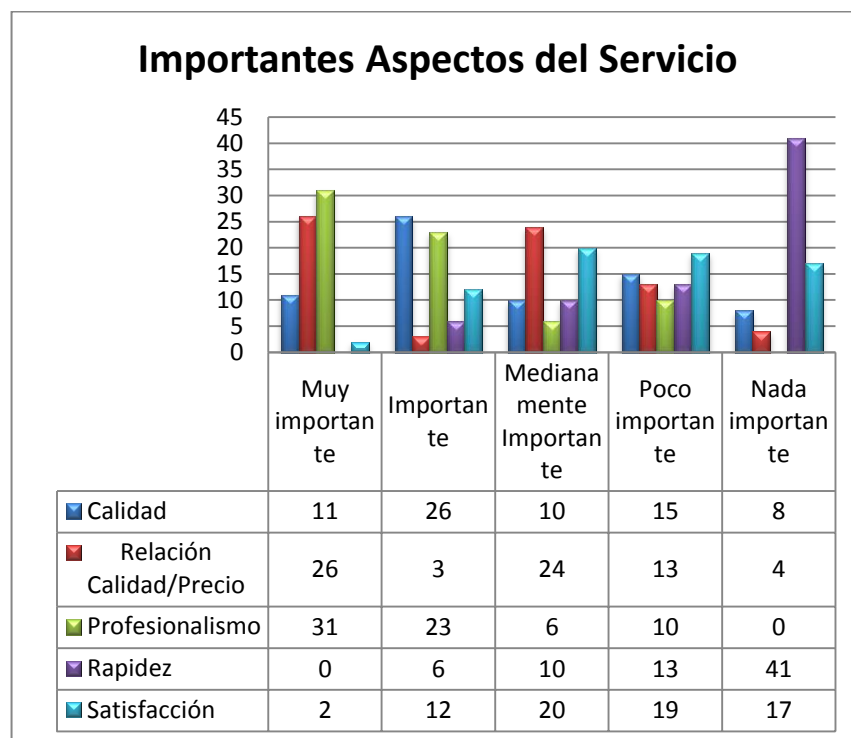
Fuente: Investigación realizada.

Elaborado: María José Viteri C.

Análisis de la pregunta 3: La frecuencia de contratación de personas con capacidades especiales en las empresas indica la posible frecuencia de utilización del servicio anualmente. El 60% del mercado determinó que contrata capital humano discapacitado cada vez que sea necesario, es decir, cada vez que el número de empleados de sus nóminas lo requiera, seguido por el 26% con una vez al año debido a la rotación de personal de estas personas, mientras que el 6% y 8% contratan a una vez al mes y una vez cada seis meses respectivamente.

4. ¿Qué grado de importancia le da usted a los siguientes aspectos a la hora de adquirir un servicio como el descrito en la pregunta 1?

GRÁFICO 9: Importantes Aspectos del Servicio



Fuente: Investigación realizada.

Elaborado: María José Viteri C.

Análisis de la pregunta 4: Los aspectos que el mercado considera **muy importante** en relación al servicio en sí y a “Caza Talentos” es el profesionalismo con el 44%, seguido de la relación calidad/precio con el 37% y con el 16% la calidad.

En la segunda escala considerada como aspecto **importante** destaca con 37% la calidad del servicio prestado, seguido por el profesionalismo con el 33% y con 17% la satisfacción del cliente.

En lo **medianamente importante** puntúa la relación calidad/precio con el 34%, quedando como aspectos fundamentales el profesionalismo, la calidad del servicio prestado y la relación calidad/precio.

Y en lo **poco importante** y **nada importante** se evidencia la satisfacción del cliente y la rapidez del servicio con el 27% y 59% respectivamente.

5. ¿Usted contrataría este servicio?

GRÁFICO 10: Porcentaje de Contratación del Servicio



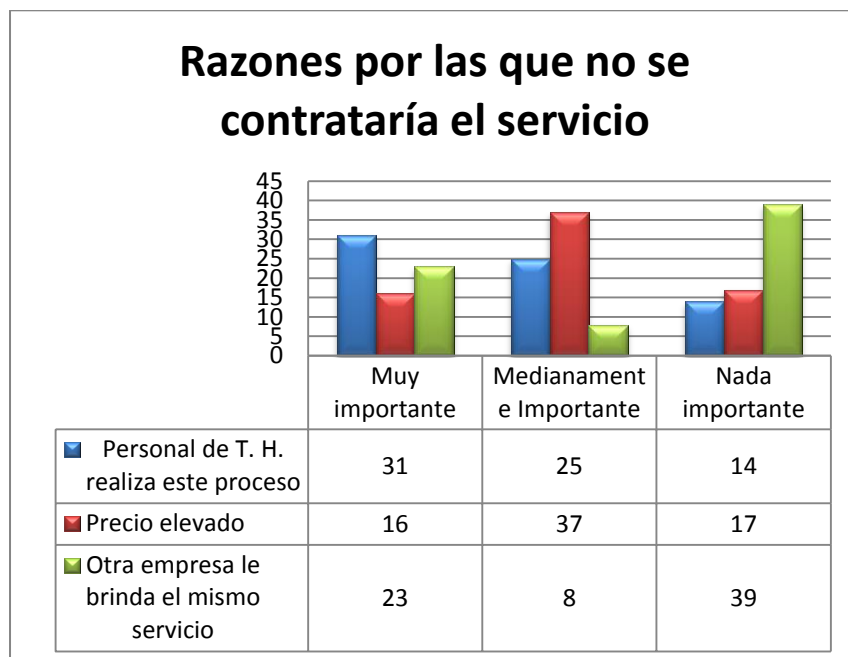
Fuente: Investigación realizada.

Elaborado: María José Viteri C.

Análisis de la pregunta 5: Según las preguntas anteriores el 76% del mercado potencial determinó que contrataría el servicio que ofrece “Caza Talentos” para la contratación de personas con capacidades especiales, mientras que el 24% dijo que no.

6. ¿Cuáles son las razones por las que usted no contrataría el servicio?

GRÁFICO 11: Razones por las que no se contrataría el Servicio



Fuente: Investigación realizada.

Elaborado: María José Viteri C.

Análisis de la pregunta 6: Entre las razones más importantes en por qué no se contrataría el servicio de “Caza Talentos” con un 44% se debe a que el personal de las empresas realiza este proceso, seguido por que el precio es elevado con el 53% y por último con el 56% que otra empresa le brinda un servicio similar o igual.

7. ¿Conoce una empresa que brinde el mismo o similar servicio?

GRÁFICO 12: Empresas que brinde un mismo o similar Servicio



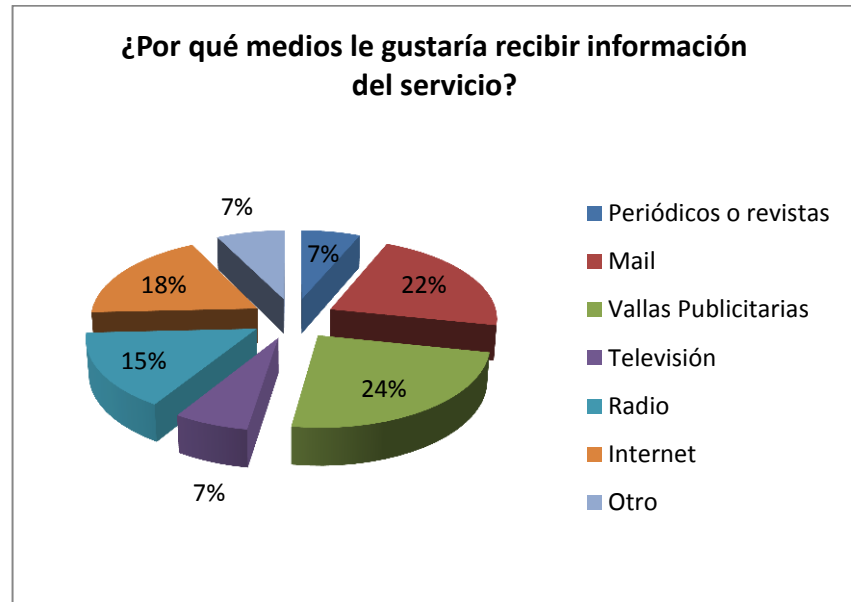
Fuente: Investigación realizada.

Elaborado: María José Viteri C.

Análisis de la pregunta 7: Se realizó esta pregunta con el fin de establecer cuál es la competencia actual para “Caza Talentos” que existe en el mercado, determinando que el 90% no conoce otra empresa que brinde este servicio, mientras que el 10% manifestó que empresas como Personal Temps, Adecco, Oconnor brinda un servicio similar al propuesto.

8. ¿Por qué medios le gustaría recibir información del servicio?

GRÁFICO 13: Medios publicitarios para dar a conocer el Servicio



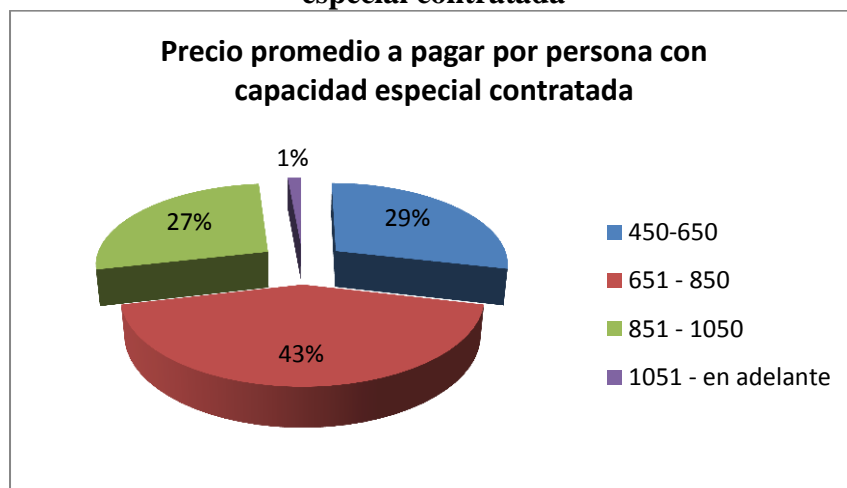
Fuente: Investigación realizada.

Elaborado: María José Viteri C.

Análisis de la pregunta 8: El mercado objetivo manifestó que los tres principales medios por los que le gustaría recibir información acerca del servicio es por medio de vallas publicitarias, mail e internet con el 24%, 22% y 18% respectivamente. Sin embargo no se puede dejar de lado la radio, periódicos y revistas, televisión y otros medios como son las redes sociales que han tenido mucho auge en los últimos años.

9. Precio promedio que estaría dispuesto a pagar por persona con capacidad especial contratada.

GRÁFICO 14: Precio promedio por persona con capacidad especial contratada



Fuente: Investigación realizada.

Elaborado: María José Viteri C.

Análisis de la pregunta 9: El 43% el mercado estaría dispuesto a pagar por cada persona con capacidad especial contratada en un rango de 651 a 850 dólares, seguido por 450 a 650 dólares con el 29%, con el 27% entre 851 a 1050 dólares y por último con el 1% entre 1.051 dólares en adelante.

2.3.2 Análisis de datos del cliente

Se realizó la encuesta a 70 personas con capacidades especiales escogidas aleatoriamente de la base proporcionada por el Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades (CONADIS) en los que incluye

personas con discapacidad física, auditiva, intelectual, de lenguaje, psicológica y visual obteniendo los siguientes resultados:

1. ¿Usted se encuentra trabajando actualmente?

GRÁFICO 15: Porcentaje de personas discapacitadas que no se encuentran trabajando actualmente



Fuente: Investigación realizada.

Elaborado: María José Viteri C.

Análisis de la pregunta 1: Se determinó que del mercado meta el 69% no se encuentra trabajando actualmente, siendo esta población los posibles usuarios de “Caza Talentos”, mientras que el 31% se encuentran desempeñando alguna actividad productiva económica.

2. ¿A usted le gustaría trabajar?

GRÁFICO 16: Porcentaje de personas discapacitadas desempleadas dispuestas a trabajar



Fuente: Investigación realizada.

Elaborado: María José Viteri C.

Análisis de la pregunta 2: Del 69% del mercado objetivo que no se encuentra trabajando en la actualidad, al 81% le gustaría trabajar siendo este porcentaje los posibles usuarios de la página web de “Caza Talentos”.

3. ¿Estaría interesado en que una empresa lo vincule laboralmente a una compañía?

GRÁFICO 17: Porcentaje de personas discapacitadas interesadas en que los vincule laboralmente una compañía



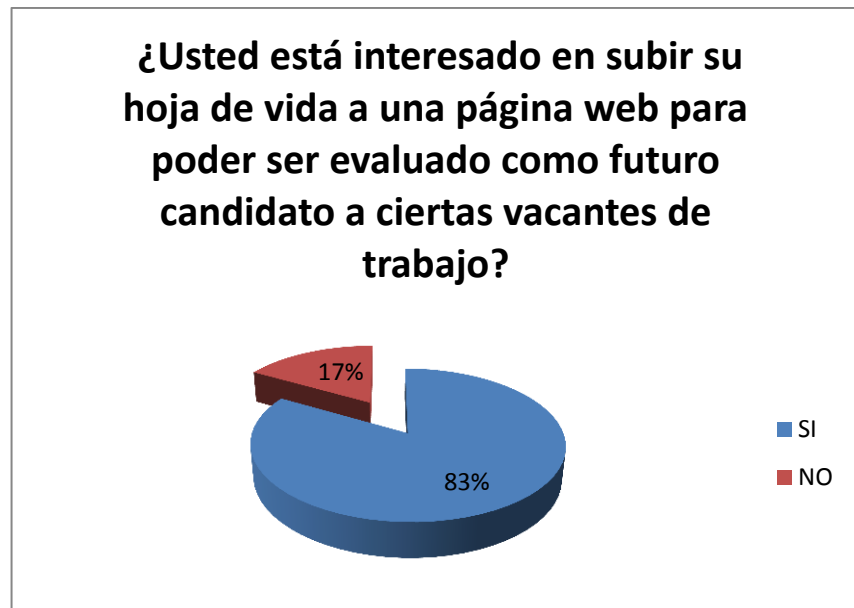
Fuente: Investigación realizada.

Elaborado: María José Viteri C.

Análisis de la pregunta 3: Del 81% de las personas con capacidades especiales que están interesadas en involucrarse en el área laboral, el 92% de las mismas desearían que una empresa los vincule laboralmente a una compañía.

4. ¿Usted está interesado en subir su hoja de vida a una página web para poder ser evaluado como futuro candidato a ciertas vacantes de trabajo?

GRÁFICO 18: Porcentaje de personas discapacitadas interesadas en publicar su hoja de vida en una página web



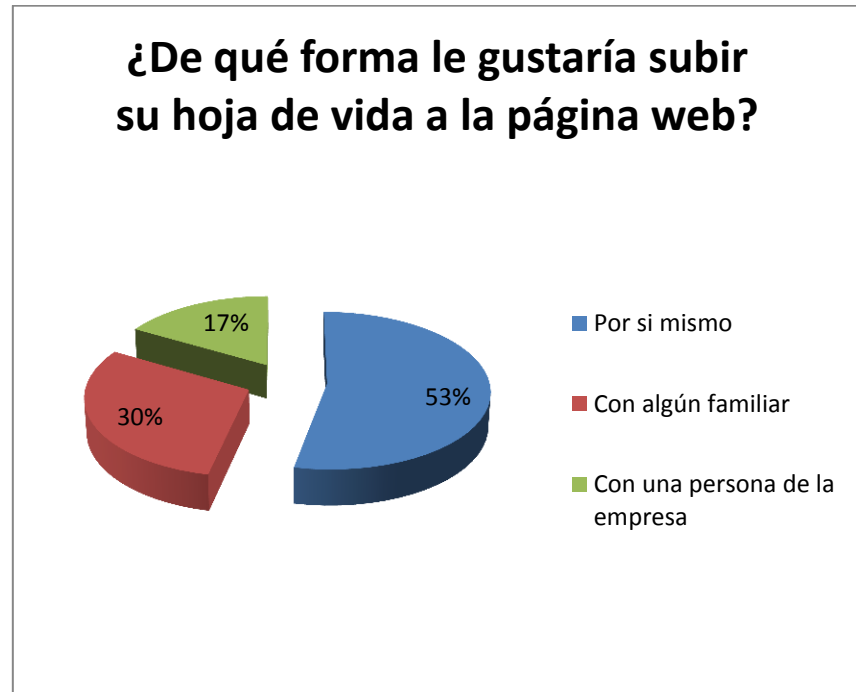
Fuente: Investigación realizada.

Elaborado: María José Viteri C.

Análisis de la pregunta 4: Del 92% de las personas con capacidades especiales que desean que una empresa los vincule laboralmente a una compañía, el 83% está interesado en subir su hoja de vida a una página web para poder ser evaluado como futuro candidato a ciertas vacantes de trabajo.

5. ¿De qué forma le gustaría subir su hoja de vida a la página web?

GRÁFICO 19: Medios para publicar la hoja de vida de las personas discapacitadas



Fuente: Investigación realizada.

Elaborado: María José Viteri C.

Análisis de la pregunta 5: Del 83% de personas discapacitadas interesadas en subir su hoja de vida a una página web para poder ser evaluado como futuro candidato a ciertas vacantes de trabajo, el 53% lo haría por sí mismo, el 30% con algún familiar y el 17% con alguna persona de la empresa.

2.4 MARKETING

Se lo conoce como mercadeo o mercadotecnia. Se dedica al análisis del comportamiento del mercado y de los consumidores. El marketing analiza la gestión comercial de las empresas, con el objetivo de captar, retener y fidelizar a los clientes a través de la satisfacción de sus necesidades

2.4.1 Marketing Estratégico

Filosofía que enfatiza la correcta identificación de las oportunidades de mercado como la base para la planeación de marketing y el crecimiento del negocio, a diferencia del marketing que enfatiza las necesidades y deseos del consumidor, el marketing estratégico enfatiza a los consumidores y los competidores. (Lind 2009, p.99)

El marketing estratégico es de gran importancia puesto que de las estrategias planteadas dependerá el éxito del servicio de “Caza Talentos” en el momento de darlo a conocer al mercado. Las estrategias a plantearse serán enfocadas a responder las siguientes preguntas:

¿Qué problemas tienen los clientes al momento de la contratación de personas con capacidades especiales?

¿Cómo el servicio de “Caza Talentos pretende mejorar los recursos de las compañías?

¿Cuáles son las características del servicio que conducen a su contratación en las empresas?

¿Qué otras cosas están sucediendo en la vida de los clientes, que pueden afectar a la contratación del servicio?

De igual manera no se debe olvidar que las estrategias cambian con el tiempo, estas se deben ir adaptando a la realidad, ya que las estrategias que pueden resultar exitosas en este momento, en un futuro pueden ser totalmente inválidas para competir en el mercado.

Se debe tomar en cuenta que el servicio que pretende brindar “Caza Talentos” está enfocado tanto a los clientes como a los usuarios y las estrategias deben conjugar muy bien las dos partes involucradas para ganar gran parte del mercado existente. Las estrategias serán enfocadas de la siguiente manera:

Una campaña promocional agresiva abarcando el mayor número de medios de información, con el fin de captar la atención de los clientes y usuarios potenciales, y a su vez despertar el interés en cada uno de ellos tanto para la contratación del servicio como para la utilización de la página web.

Otorgar información directa al personal de Talento Humano de las características, utilidad y beneficios contenidos en el servicio, para capturar el mayor número de clientes que contraten el servicio y usuarios que utilicen la página web con el fin de encontrar empleo.

Mediante la utilización del servicio tanto de los clientes como de los usuarios lograr una fidelización a “Caza Talentos” por generar una satisfacción a sus necesidades.

2.4.2 Marketing Mix

Generar El marketing mix es la combinación de elementos y técnicas sobre las cuales la empresa, en este caso “Caza Talentos”, puede actuar de forma planificada. Dichos elementos son los siguientes:

GRÁFICO 20: Marketing Mix
MARKETING MIX



Fuente: www.learnmarketing.net

Elaborado: www.learnmarketing.net

Producto/Servicio

Estrategia de expectativa

Una estrategia muy efectiva para lanzar un nuevo producto o servicio es la de generar “misterio”, expectativa, alrededor del servicio que se quiere poner en el mercado.

“Caza Talentos” tiene como objetivo generar curiosidad en el mercado potencial tanto de los clientes como de los usuarios, de tal manera que crezca el interés de conocer el servicio que está por salir al mercado, es decir, atraer al mercado objetivo a la puerta del negocio antes de que se abra el mismo.

La estrategia de expectativa tendrá un impacto directamente proporcional sobre el lanzamiento del servicio por lo que se ha propuesto lo siguiente:

- A través de vallas publicitarias en la ciudad de Quito que lo realizará la empresa “Print&Graphics” que cuenta con experiencia en este campo, diseñará algo llamativo para que el material cause impacto al mercado meta.
- Se realizarán dos envíos mailing cada 15 días a las empresas de la ciudad de Quito, es decir a los clientes, contratando a la empresa

“ITG Marketing” especialistas en esta área, como inicio para encender el interés en el mercado meta.

- Dentro de las dos tácticas anteriores, la expectativa direccionará a los potenciales clientes y usuarios a la página web creada por STUDIOdesign, un grupo de diseñadores que mediante conocimientos y habilidades ofrecen una amplia gama de servicios destinados a valorizar el diseño en el mercado.
- Además no se dejará de lado medios tradicionales como los periódicos, revistas, televisión, radio para de esta manera tener toda la atención posible en el mercado objetivo tanto de los usuarios como de los clientes.
- Creación de la página en las redes sociales más utilizadas actualmente como es Facebook y Twitter publicando toda la información necesaria tanto para el cliente como para el usuario y a la misma vez contestando dudas e interrogantes, siendo este un medio efectivo y económico.

Estrategia de lanzamiento del servicio

Una vez terminada la campaña de expectativa, se procederá con la segunda estrategia correspondiente al lanzamiento del servicio, donde se presentará formalmente el servicio propuesto por “Caza Talentos” a los

futuros clientes y usuarios potenciales, dando a conocer las principales características, ventajas y funcionamiento de la contratación del mismo que otorgará una terna final a las compañías para la contratación de una persona con capacidad especial y a su vez dará la oportunidad para que los discapacitados que se encuentran sin empleo, puedan aplicar su hoja de vida en la página web propuesta y puedan ser tomados en cuenta para un proceso de selección. Para esto se realizarán las siguientes estrategias:

- Un meeting para presentar el servicio de “Caza Talentos” ante los clientes captados en la etapa de expectativa, que se realizará en el “Swiss Hotel” ubicado en la ciudad de Quito, dando una introducción y explicación detallada del servicio ofrecido por parte de la gerencia de la empresa.
- Se realizará brochures de “Caza Talentos” que serán repartidos el día del lanzamiento del servicio a los potenciales clientes. Tanto el diseño como el material impreso lo definirá la imprenta “Print & Graphics”. Expertos en productos como estos en el mercado.
- Una vez concluido el lanzamiento se procederá al feedback otorgado por los representantes de las diferentes empresas medianas y grandes de la ciudad de Quito mediante una hoja de sugerencia.

Precio

Estrategia de Descremado

Estrategia de precio de lanzamiento de un servicio en la que se fija un precio inicial relativamente alto para que, de ese modo, se pueda aprovechar todas las contrataciones posibles como servicio novedoso en el mercado, la estrategia será la siguiente:

- El precio dependerá de la capacidad económica de los potenciales clientes que estén dispuestos a pagar por el servicio entre 651 a 850 dólares por persona con capacidad especial contratada. Se fijará un precio de 850 dólares, precio inicial alto para de esta forma lograr mayores márgenes de utilidad. Y una vez satisfecha la demanda del público objetivo, es posible ir disminuyendo los precios.

Plaza

Estrategia de venta directa

La venta directa constituye un canal de distribución dinámica, vibrante y de crecimiento rápido de comercialización del servicio directamente a los consumidores. Para poner en práctica esta estrategia se realizará lo siguiente:

- El Jefe de Selección y Reclutamiento de personal y al mismo tiempo Gerente de la compañía “Caza Talentos” se dedicará a la comercialización del servicio cara a cara con el cliente, dándole a conocer las ventajas y los beneficios que tiene la contratación del servicio en la actualidad, para ello realizará citas previas con las gerencias de Talento Humano de las empresas medianas y grandes para poner en práctica dicha estrategia.

Promoción

Estrategia de Descuento

Consiste en ofrecer un descuento por cierta cantidad vendida, a mayor cantidad se puede ofrecer un mayor descuento. “Caza Talentos” pretende realizar lo siguiente:

- “Caza Talentos” pretende otorgar un descuento del 25% en el caso de que los futuros clientes deseen contratar más de dos empleados con capacidades especiales, es decir el tercero les costará 850 dólares menos el 25%.

3. LA EMPRESA

El presente análisis está enfocado a la estructuración de un plan de negocios para la creación de una empresa que se dedique al reclutamiento y selección del personal con capacidades especiales idóneo para las vacantes requeridas por las distintas compañías, utilizando herramientas virtuales que permitan que este proceso sea más eficiente con menos cantidad de dinero y tiempo invertido.

3.2 DESCRIPCIÓN GENERAL

“Caza Talentos” es una idea de negocio que nace de la necesidad de medianas y grandes empresas de cumplir con lo que estipula la Ley vigente del Código de Trabajo y la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP) donde se establece que el 4% y el 5% respectivamente del total de la nómina debe ser cubierta por personas con capacidades especiales o que a su vez por cada 25 empleados una debe ser persona con capacidades especiales.

El servicio que pretende dar “Caza Talentos” se basa en la utilización de una herramienta virtual, en este caso una página web, que servirá como medio de reclutamiento de las hojas de vida del personal con capacidades especiales, obteniendo una base de datos, que servirá posteriormente para el análisis, selección y entrevistas de una manera especializada, eficaz y eficiente, otorgándole al cliente/empresa la terna más apta e idónea para la vacante.

El fin es otorgar un servicio especializado utilizando herramientas virtuales que permitan que este proceso sea más eficiente con menos cantidad de dinero y tiempo invertido, simplificando los procesos y recursos de las compañías y ofreciéndoles el personal con capacidades especiales requerido para poder cumplir con lo estipulado con la Ley vigente y con las exigencias de las empresas.

Este tipo de servicio va enfocado a empresas que cuenten con un mínimo de 25 personas en su nómina tanto del sector público como del sector privado.

3.3 CONSTITUCIÓN LEGAL DE LA EMPRESA

“Caza Talentos” será una compañía de ***Responsabilidad Limitada***, conformada por tres socios, cuyo capital está constituido por el monto de sus aportaciones individuales.

La compañía entregará a cada socio un certificado de aportación en el que constará, necesariamente su carácter de no negociable y el número de las participaciones que por su aporte le correspondan.

3.4 MISIÓN, VISIÓN Y VALORES CORPORATIVOS

MISIÓN

Proveer a los clientes, capital humano apto e idóneo con el perfil requerido por las empresas, optimizando sus recursos, y cumpliendo con sus necesidades.

VISIÓN

Alcanzar la excelencia en la gestión de reclutamiento y selección de personas con capacidades especiales mediante una página web en la ciudad de Quito.

VALORES CORPORATIVOS

La cultura organizacional está orientada con valores corporativos que enmarcan el direccionamiento y desarrollo del negocio.

PROFESIONALISMO.- Se refiere a la responsabilidad, seriedad, constancia, involucramiento, entrega, dedicación y esmero que cada integrante del equipo debe aplicar en cada proceso.

EXCELENCIA.- Buscar el mejoramiento continuo en cada uno de los procesos desarrollados.

HONESTIDAD.- Realizar todos los procesos de reclutamiento y selección de personal con transparencia y rectitud.

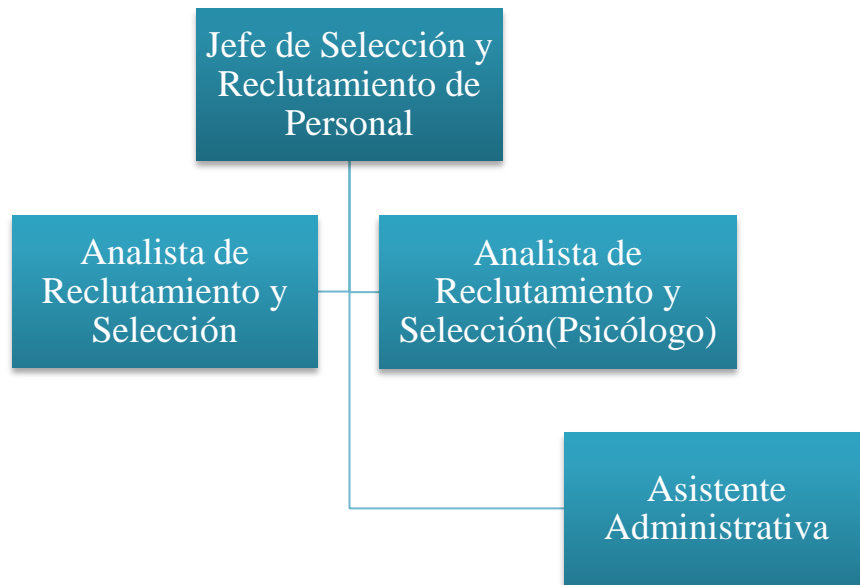
RESPONSABILIDAD.- Proceder con seriedad, en consecuencia con los deberes y derechos establecidos en la empresa.

RESPETO.- Escuchar, entender y valorar al otro, buscando armonía en las relaciones interpersonales, laborales y comerciales.

TRABAJO EN EQUIPO.- Con el aporte de todos los que intervienen en las distintas fases para alcanzar los objetivos organizacionales.

3.5 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

GRÁFICO 21: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE CAZA TALENTOS



Fuente: María José Viteri C.

Elaborado: María José Viteri C.

La empresa “Caza Talentos” va a contar con 3 cargos de confianza que cubrirá con todos los procesos requeridos para el reclutamiento y pre selección del personal con capacidades especiales en la etapa inicial.

El/la *Jefe de Reclutamiento y Selección de Personal* es el encargado/a de relacionarse con los clientes haciéndoles conocer los servicios informándoles de las ventajas de la utilización del mismo, aperturando el mercado, además es la persona encargada de dirigir y coordinar la marcha administrativa de la unidad a su cargo, para que cada uno labore con eficiencia y eficacia y cumpla a cabalidad sus funciones.

El/la *Analista de Reclutamiento y Selección (PSICÓLOGO)*, es la persona que se encargará de recibir y analizar las solicitudes que se encuentran en la base de datos de la página web, realizará las entrevistas a los aspirantes a las distintas vacantes ofertadas por las compañías, analizará y evaluará según las aptitudes y actitudes de los aspirantes cuales son los candidatos más acordes con la posición ofertada, realizará la evaluación de los requisitos mínimos y por último presentará la terna final a los clientes.

El/la *Asistente Administrativa* supervisará y controlará todos los trámites administrativos que se han de llevar a cabo dentro de la empresa, elaborando la documentación necesaria, revisando y realizando cálculos, a fin de dar cumplimiento a cada uno de los procesos, buscará resultados oportunos y garantizará la prestación efectiva del servicio, también verificará cálculos de sueldos y deudas, elaborará la nómina cada fin de mes, tendrá actualizados los files del personal de la empresa y ejecutará el pago respectivo.

En el organigrama se muestra además del orden jerárquico como se van a distribuir los cargos que darán funcionamiento a la Empresa, desde lo que comprende el Jefe de Recursos Humanos, seguido por la Analista de Reclutamiento y Selección (Psicóloga) y por la Asistente Administrativa.

3.6 ANÁLIS FODA

La matriz FODA es una metodología de estudio de la situación de una empresa o un proyecto, analizando sus características internas (Debilidades y Fortalezas) y su situación externa (Amenazas y Oportunidades) en una matriz cuadrada. Es una herramienta para conocer la situación real en que se encuentra una organización, empresa o proyecto, y planifica una estrategia de futuro. (Kotler 2002, p.155)

El objetivo de realizar la matriz FODA de “Caza Talentos” es determinar las ventajas competitivas de la empresa bajo un análisis tanto de la situación externa como de las características internas, además de las estrategias que más le convenga emplear a la compañía en función de sus características propias y de las del mercado en que se mueve.

A continuación se presenta la respectiva matriz de “Caza Talentos”.

GRÁFICO 22: Matriz FODA Caza Talentos

MATRIZ FODA	
DEBILIDADES	FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none"> · Débil imagen en el mercado por ser una empresa nueva. 	<ul style="list-style-type: none"> · Un servicio innovador en el mercado. · Precios competitivos en el mercado. · Personal altamente calificado para los procesos. · Agilización en procesos de selección, ahorrando tiempo, esfuerzo y dinero. · Tendencia al crecimiento por ser un servicio innovador.
AMENAZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> · Cambios en la Legislación ecuatoriana. · Entrada de nuevas empresas competidoras al sector. · Poco crecimiento debido a competidores y servicios sustitutos. · Incremento de barreras de entrada y requisitos reglamentarios costosos. · Creación de servicios sustitutos. 	<ul style="list-style-type: none"> · Dar una atención especializada a un segmento olvidado de la población. · Mercado relativamente virgen. · Legislación ecuatoriana; Código de Trabajo y LOSEP.

Fuente: María José Viteri C.

Elaborado: María José Viteri C.

En la matriz FODA elaborada se observa que las fortalezas y oportunidades de esta nueva empresa le llevan a un crecimiento continuo por ser un servicio innovador en el mercado con precios altamente competitivos, además la Legislación ecuatoriana ha impuesto que, tanto en el sector público como en el sector privado se contrate personal con capacidades especiales a partir de un cierto número de empleados, creando una oportunidad de mercado para “Caza Talentos”. Por otro lado también se ha podido visualizar debilidades y amenazas dentro del sector donde se pretende emprender, las que radican

especialmente en la inestabilidad de las leyes ecuatorianas y en la débil imagen corporativa por ser una empresa que recién entra en el mercado.

4. PROPUESTA DEL PORTAL WEB “CAZA TALENTOS”

Dado que “Caza Talentos” es una empresa que se dedicará al reclutamiento y selección de personal con capacidades especiales utilizando herramientas virtuales como es una página web, que permite generar una base de datos idónea, para que el proceso sea más eficiente dando como resultado un servicio de calidad, es necesario definirla así para precisar su utilización, las funciones además de las ventajas y desventajas de la misma.

4.1 DEFINICIÓN

Una página web también es conocida como página electrónica y es el nombre de un documento o información electrónica que puede contener texto, sonido, video, programas, enlaces, imágenes, y muchas otras cosas, adaptada para la llamada World Wide Web, y que puede ser accedida mediante un navegador. (WIKIPEDIA, 2013)

La expansión de las redes sociales y el Internet en los últimos años ha propiciado que su uso vaya más allá de una fuente de información y de un vínculo promocional para obtener seguidores de marcas. Actualmente es un medio muy utilizado para la búsqueda de capital humano por parte del área de recursos humanos de las compañías, las bolsas de trabajo en Internet se han popularizado rápidamente al exponer una variedad de perfiles de candidatos para la vacante ofertada, siendo beneficioso tanto para las personas que buscan empleo como para quienes buscan capital humano.

Según Mondy y Noe (2005) el reclutamiento por medio del Internet se ha vuelto muy popular a nivel mundial. De acuerdo con una encuesta que condujo la Society for Human Resources en el Management Career Journal ochenta por ciento de los profesionales en Talento Humano colocan anuncios en internet para encontrar candidatos y el 96% de los solicitantes lo usan para encontrar empleos.

Inclusive existe en Estados Unidos de Norteamérica la Asociación de Reclutamiento por Internet (www.recruitersnetwork.com) la cual recientemente condujo una encuesta sobre las prácticas de reclutamiento por medio del internet en 1000 organizaciones norteamericanas. El estudio aunque fue hecho en América del Norte y no necesariamente refleja la situación de Ecuador, reveló las siguientes tendencias:

- Más del 70% de las organizaciones estará gastando más en el reclutamiento por internet.
- Casi la mitad de las compañías entrevistadas contratan entre un 1 a un 20% de la fuerza laboral como resultado directo del reclutamiento por internet.
- Casi 35% de las compañías con más de 10,000 empleados (empresas muy grandes para los estándares ecuatorianos) contaba con al menos un reclutador dedicado solamente al reclutamiento por internet.

- Casi el 80% de las organizaciones estudiadas tenían en su sitio web una sección de empleos para ofrecer trabajos o recibir currículos.

En el Ecuador las empresas tanto del sector privado como del sector público hacen más extensivo el uso de estos medios digitales para agilizar los procesos de selección, de esta forma sustituyen los medios tradicionales de reclutamiento de personal como es la publicación del anuncio en el periódico, recepción de hojas de vida y selección de prospectos, todas estas formas de selección de personal están siendo reemplazadas por medios virtuales, con el fin de obtener mejores resultados a la vez que optimizan de mejor manera tiempo y recursos.

El uso de la Internet como medio de reclutamiento de personal muestra un panorama diferente, rompiendo con el esquema de que este solamente se utiliza como distracción, mostrando el beneficio que le puede otorgar a las partes involucradas, la importancia de la evolución en los medios y la adaptabilidad que esta presenta frente a las distintas necesidades.

Sin embargo, a pesar de la fácil accesibilidad y uso de estas herramientas digitales en el Ecuador en el momento en que el empleador necesita llenar un puesto de trabajo con personas discapacitadas, el proceso se vuelve más complejo, debido a las dificultades de su diario vivir, ya que la atención que requiere este sector de la población debe ser especializada, con profesionales que se encuentren capacitados en el tema y que brinden un servicio eficaz.

Por lo antes expuesto “Caza Talentos” utilizará una herramienta virtual específica, siendo esta una página web sencilla y amigable con los usuarios, de fácil entendimiento, moderna y dedicada a todo segmento de la población para su utilización.

4.2 UTILIZACIÓN

El punto de partida, para que la empresa “Caza Talentos”, entre en funcionamiento es realizar la difusión y comunicación de la misma con el objetivo de tener candidatos con capacidades especiales para poder evaluarlos y saber si son o no aptos para las distintas vacantes de las compañías, por lo que atraer capital humano se vuelve la principal responsabilidad de “Caza Talentos”.

Al proceso antes mencionado se lo conoce como RECLUTAMIENTO, el cual consiste en una serie de pasos para atraer candidatos a la compañía para llenar una vacante requerida. El objetivo del reclutamiento como dice Michael Roberts (1993, pag 24) es encontrar personas cuyas habilidades, aptitudes y características personales encajen en el puesto de trabajo.

Para poder cumplir con este objetivo, “Caza Talentos” desarrolló una página web donde se presenta la siguiente información:

- Información de las vacantes a ser llenadas.
- Información de las empresas.

- Solicitud a ser llenada por el usuario con capacidad especial, en caso que este posea una limitación física, mental o intelectual puede ser llenada por cualquier persona que ingrese los datos del aplicante.

La información de las vacantes a ser llenadas contará con datos como la fecha de publicación del anuncio, el área en la que se requiere el personal para contratar, el cargo, la remuneración y una breve descripción de las actividades a realizarse. La información de las empresas referirá el nombre de la misma, el sector en el que está ubicado y una breve descripción de las actividades y servicios que brinda la compañía.

La solicitud a ser llenada constará de dos simples partes, las mismas que estarán conformadas de la siguiente manera:

La primera que contendrá la información personal del interesado/da con los siguientes datos:

- Nombres y Apellidos
- Fecha de nacimiento
- Edad
- Sexo
- Estado civil
- Dirección domiciliar
- Teléfono fijo y teléfono celular.
- Email personal o de una persona que haya realizado la aplicación.

La segunda parte presentará información adicional que forma parte del análisis para el perfil del solicitante con la siguiente información:

- Nivel de instrucción formal.
- Tipo licencia de conducir, en caso de poseer.
- Tipo de discapacidad y su porcentaje, la misma que será validada con el carnet del CONADIS.

Es importante que las personas con capacidades especiales que estén buscando empleo por este medio cumplan con los siguientes requisitos:

- Ser mayor de 18 años de edad
- Tener el Carnet del CONADIS
- Tener su residencia en la ciudad de Quito

Una vez que se tiene la base de datos mediante la página web se realiza la PRE SELECCIÓN, es decir el equipo de profesionales especializados hacen una revisión y evaluación de las solicitudes enviadas por los aspirantes en la etapa de recepción establecida y según las necesidades requeridas por las empresas que contraten el servicio se procede con el proceso de SELECCIÓN.

El proceso de SELECCIÓN tiene como fin separar a los candidatos idóneos del resto del grupo realizando la confirmación de datos y la entrevista preliminar a los aspirantes escogidos que permite al equipo de profesionales

evaluar el perfil de la persona y descartar a los candidatos no aptos por no reunir los requisitos que el puesto exige.

Una vez realizada la entrevista preliminar, que es el primer filtro, se ordenan los curriculums de los aspirantes al puesto para las diferentes vacantes a cubrir con el fin de seguir con la siguiente fase que es la entrevista con la psicóloga y donde se aplican pruebas psicológicas, test de personalidad e interés, pruebas de conocimiento del puesto en el caso que aplique dependiendo las capacidades especiales del solicitante.

Una vez que se tenga la terna de los candidatos idóneos para la vacante se notifica al Jefe de Selección y Reclutamiento de personal y este a su vez presentará el capital humano reclutado a los clientes, para que los evalúen mediante una entrevista final y de esta forma tener el candidato final para la contratación.

4.3 FUNCIONAMIENTO

Simultáneamente que “Caza Talentos” se dedica a la captación de capital humano con capacidades especiales también se orienta en la atracción de clientes para el funcionamiento de la misma. Se direcciona a empresas cuya nómina cuente con un número mínimo de cincuenta trabajadores, ya que estas están obligadas a contratar al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los

principios de equidad de género y diversidad de discapacidad. A partir del año 2009, el porcentaje obligatorio de contratación de personas con discapacidad, es del 4% del total de trabajadores de cada empresa, patrono o persona natural.

El objetivo de “Caza Talentos” es la venta del servicio y para esto el primer paso es la presentación del mismo al posible cliente tratando de aprovechar este momento para causar una excelente impresión ya que no se volverá a tener una segunda oportunidad. Esto lo realizará el Jefe de Reclutamiento y Selección propiciando un ambiente oportuno para la presentación del servicio.

El segundo paso es detectar las necesidades del cliente, esto servirá como punto de partida en el proceso de información. Este proceso es el más importante en la oferta del servicio ya que con esto se pueden conocer características, motivaciones, necesidades que prepararán el terreno para posibles objeciones que puedan surgir en el final del proceso.

El tercer paso es la presentación del servicio que pretende brindar “Caza Talentos”. Como se expuso anteriormente, es una empresa que se dedica al reclutamiento y selección del personal con capacidades especiales con el fin de presentar una terna a las empresas que lo necesiten para cubrir una vacante. Para este paso es muy importante que la persona encargada conozca el servicio, sus características, ventajas y desventajas para que lo pueda vender, además la argumentación, imagen y simpatía, la cordialidad y el

respeto, olfato e intuición, sutileza, versatilidad, experiencia, convicción, persuasión, seguridad, tenacidad, paciencia entre lo más destacado que presente la persona encargada de vender el producto a los clientes potenciales.

El siguiente paso son las objeciones a la venta y las interrogantes que surgen del servicio mismo. Es muy importante prestar toda la atención posible para poder solventarlas y convertirlas en la confirmación de la venta.

Y por último se da el precio y el cierre oportuno de la venta. Es necesario explicar las diferentes modalidades de cuota del precio haciendo hincapié en los más beneficiosos para él y a su vez explicando los beneficios al contratar el servicio. Una vez expuesto esto se cierra la negociación.

La página web de “Caza Talentos”, también presenta la opción donde las empresas pueden llenar un formulario que presente los datos de la compañía como el nombre, dirección, RUC, teléfono fijo, nombre de la persona de contacto, el cargo que ocupa en la organización, además del requerimiento de la vacante a ser llenada.

Una vez recibida esta información por “Caza Talentos” el personal se comunicará inmediatamente con la compañía para ofrecerle gustoso el servicio.

Este servicio presenta una infinidad de ventajas para los clientes de “Caza Talentos” ya que es una forma efectiva de ahorrar recursos como tiempo y dinero y hacer más eficaz su proceso de selección al momento de llenar una vacante con personal con capacidades especiales que muchas veces se vuelve un proceso largo y tedioso.

4.4 HERRAMIENTAS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

Una parte fundamental para el reclutamiento y selección de personal es el uso de herramientas para filtrar candidatos, como las pruebas, las entrevistas, las dinámicas en grupo, los psicotécnicos, entre otras.

Estas herramientas pueden ser las mismas que se utilizan en personas sin ningún tipo de discapacidad, pero con mayor flexibilidad, dado que estamos hablando de personas con deficiencias físicas y/o intelectuales. La clave estará en elegir cual será la prueba más adecuada para cada persona en función de la discapacidad que tenga.

- LA ENTREVISTA

Se puede definir la entrevista para personas con capacidades especiales como una técnica que se utiliza para conocer y evaluar las características personales y laborales del postulante con el fin de saber si este es idóneo o no para el cargo.

Independientemente del tipo de entrevista competencial que se realice con las personas discapacitadas, es importante que el analista este informado sobre el tipo de discapacidad del entrevistado y ajuste la entrevista al tipo de discapacidad, y además se abastezca de todo lo necesario antes de realizar la misma, con el fin de evitar situaciones no deseadas.

Con la entrevista se analizará, en general, los mismos aspectos que en el caso de personas sin discapacidad, valorando el posible grado de competencia profesional, personal y de gestión para trabajar.

- **PRUEBAS PSICOTÉCNICAS**

En la actualidad no hay una regla para la correcta modificación de un test aplicado a personas con algún tipo de discapacidad, queda a juicio del profesional cual es la mejor manera de llevar a cabo las pruebas psicotécnicas.

Las modificaciones más comunes que se llevan a cabo en estas pruebas es la alteración en el tiempo de aplicación, uso de braille, o versiones auditivas de los tests.

Con estas pruebas se determinará los rasgos de personalidad, las competencias, aptitudes y capacidades, habilidades y destrezas, de las personas postulantes a la vacante ofertada.

Según los informes de resultados obtenidos tanto en la entrevista como en las pruebas psicotécnicas, se determinará la idoneidad de las persona con algún tipo de discapacidad para el puesto ofertado por los clientes.

4.5 VENTAJAS PARA LOS CLIENTES Y USUARIOS

En el momento que se genera un puesto de trabajo las personas encargadas del proceso de selección de personal emplean diversos medios para encontrar postulantes. Combinan métodos tradicionales, como avisos en los diarios con la utilización de herramientas virtuales como son las páginas web en Internet. Este último ofrece nuevas alternativas para el reclutamiento de candidatos competentes que puedan ocupar los puestos requeridos. Cada vez más personas navegan los sitios de empleo en busca de trabajo acorde con su perfil.

Una de las mayores ventajas que genera la utilización de herramientas virtuales como una página web es la cantidad de postulantes, y la información a tiempo real que se posee, esto representa reducción de tiempo en la recepción del curriculum del candidato, que a su vez esto se traduce en optimización de los recursos de la compañía, además que las hojas de vida que hayan sido remitidas se almacenan de tal formar que la información no se pierde al finalizar un proceso de contratación, sino que siempre estará visible para cuando existe otra postulación de necesidades de contratación.

Otra de las ventajas que influye en gran parte en la contratación del servicio, es la rapidez del proceso debido a la velocidad que proporciona el Internet,

muchas veces los procesos de captación y selección se demoran más del tiempo deseado con las correspondientes consecuencias negativas tanto en costes como en el desarrollo de la operación de la empresa. El tener una página web permite recibir la información 24/7, es decir 24 horas del día los siete días de la semana, haciendo este proceso más efectivo.

Además “Caza Talentos” es una empresa con profesionales especializados que permite liberar a las compañías del proceso de contratación de capital humano que posean algún tipo de capacidades especiales, haciéndolo con mayor velocidad y con mayor eficiencia ya que muchos de ellos demoran más de lo requerido. Esto se traduce en la rentabilidad tanto para quien busca trabajo como para quien contrata. Es decir que la empresa de “Caza Talentos” se preocupa por la integridad de sus clientes, es decir que cualquier persona que ingrese a laborar cumplirá con el perfil requerido.

Todo lo antes expuesto genera ventajas a los clientes, es decir a las compañías que requieren contratar el servicio. Pero también este proyecto está pensado para los usuarios con capacidades especiales que requieren conseguir trabajo en la ciudad de Quito, por eso la página web de “Caza Talentos” se muestra de una manera sencilla y simple para su uso, haciéndola de fácil acceso para toda la población.

4.6 DESVENTAJAS PARA LOS CLIENTES Y USUARIOS

Una de las principales desventajas que presenta el servicio para los potenciales clientes es el costo frente a los procesos tradicionales que llevaría una empresa que posee un departamento de Talento Humano, ya que esta unidad es la que se encargaría del proceso de reclutamiento y selección del capital humano con capacidades especiales y esta erogación de dinero solo correspondería al pago de remuneraciones sin incurrir en un costo extra por la contratación de un servicio adicional.

En el Ecuador, las barreras de acceso al uso de la tecnología sigue siendo un limitante al desarrollo de la población, puesto que existen barreras de acceso para la libre utilización del internet de la forma actual, ya que se puede correr el riesgo que un anuncio virtual deje fuera del mercado laboral a buena parte de los posibles candidatos por la dificultad que estas personas tienen al acceso a la tecnología.

Por lo antes expuesto, se corre el riesgo que la afluencia de usuarios en la página web de “Caza Talentos” no sea tan concurrida y utilizada.

5. ESTUDIO ECONÓMICO

El estudio y evaluación financiera es un proceso de suma importancia en la creación de un proyecto, utilizado para evaluar la posición financiera pasada, presente y futura, además de los resultados de las operaciones, con la utilización de técnicas, métodos de análisis e interpretación y aplicación de indicadores financieros que permiten a los Directivos, conocer la liquidez, la rentabilidad y endeudamiento para establecer la situación real de la compañía.

En este capítulo se pretende determinar los valores, índices y resultados que ayudarán a concluir si el proyecto es factible, para esto es necesario establecer todos los componentes que influyen en este análisis como son las ventas, los gastos, la inversión los rubros que no representan salida de dinero, etc.

Un aspecto de suma importancia es la determinación de la inflación que se utilizará para el análisis de este proyecto.

Según datos publicados por el Banco Central del Ecuador, la inflación anual en el mes de Diciembre del 2013 es de 2,70%. Para este estudio y tomando en cuenta que las operaciones de la empresa comenzarán en Enero del 2014, el Presidente Rafael Correa calcula que la inflación para este año será de 3,2%.

5.1 PRESUPUESTO DE VENTAS

“Caza Talentos” se especializa en un tipo de servicio que es la presentación de una terna final de personas con capacidades especiales a las compañías que requieran llenar una vacante con el fin de cumplir lo estipulado por la Ley vigente.

Las ventas son el resultado de la multiplicación de dos variables: el precio del servicio y la cantidad de empresas a las que se brindará el servicio.

El precio del producto se ha determinado de la siguiente manera:

TABLA 2: Fijación de Precio del Servicio

FIJACIÓN DE PRECIO DEL SERVICIO		
Concepto	Valor	Unidad
Inversión Inicial	15.628,36	Años
Recuperación de la inversión	5,00	
Recuperación Anual	3.125,67	
Recuperación Mensual	260,47	
Costos fijos	3.614,45	
Recuperación Mensual + Costos Fijos	3.874,92	
No. De servicios al mes	6,00	Personas
Precio antes del margen de rentabilidad	645,82	%
Margen de Rentabilidad	20,00	
Precio Sugerido	774,98	
PRECIO FINAL	850,00	

Fuente: Investigación Realizada.

Elaborado: María José Viteri C.

Según los cálculos realizados se determinó un precio sugerido de \$ 774,98 dólares, pero el precio se lo estableció en base a las encuestas realizadas, donde las empresas medianas y grandes están dispuestas a pagar un precio de \$ 850,00 dólares.

El precio aumentará para los siguientes años de acuerdo a la inflación determinada para el análisis de este plan de negocios.

TABLA 3: Presupuesto de Ventas

PRESUPUESTO DE VENTAS					
Concepto	2014	2015	2016	2017	2018
No. De Servicio contratados anuales	72	76	78	81	83
PRECIO	850,00	877,20	905,27	934,24	964,13
TOTAL VENTAS	61.200	66.316,3	70.628,5	75.221	80.112,2

Fuente: Investigación Realizada.

Elaborado: María José Viteri C.

“Caza Talentos” ofrecerá el servicio a 6 clientes durante el primer mes, dato obtenido de las encuestas, es decir que anualmente contará con 72 empresas en el primer año de trabajo. Para los siguientes periodos el número aumentará en un 5%.

5.2 PRESUPUESTOS DE GASTOS DE OPERACIÓN

Los gastos de operación es el dinero desembolsado por parte de “Caza Talentos” para el desarrollo de actividades de la misma. Se dividen en gastos administrativos y gastos de ventas.

Los Gastos Administrativos en los que “Caza Talentos” incurrirá para el desarrollo adecuado de sus actividades son los siguientes:

1.2.1 Sueldos Personal

Para la ejecución de las tareas diarias y para brindar un servicio de calidad durante el primer año, se contará con un Jefe de Selección y Reclutamiento de Personal, Analista de Reclutamiento y Selección (PSICÓLOGA), Analista de Reclutamiento y Selección y Asistente Administrativa.

Todos los empleados estarán afiliados al IESS y tendrán derecho a todos los beneficios sociales establecidos por ley como son: Décimo Tercer Sueldo, Décimo Cuarto Sueldo, Vacaciones, Fondos de Reserva y Aporte Patronal.

Los sueldos se han establecido de acuerdo a los valores que ofrece el mercado laboral actualmente, los mismos que aumentarán año a año de acuerdo a la inflación.

TABLA 4: Presupuesto Gastos de Operación Sueldos Personal

PRESUPUESTO GASTOS DE OPERACIÓN SUELDOS PERSONAL							
Cargo	Nº	Salario Unificado	2014	2015	2016	2017	2018
Jefe de Selección y Reclutamiento de personal	1	1.200,00	14.400,00	14.860,80	15.336,35	15.827,11	16.333,58
Analista de Reclutamiento y Selección (PSICÓLOGO)	1	900,00	10.800,00	11.145,60	11.502,26	11.870,33	12.250,18
Analista de Reclutamiento y Selección	1	700,00	8.400,00	8.668,80	8.946,20	9.232,48	9.527,92
Asistente Administrativa	1	500,00	6.000,00	6.192,00	6.390,14	6.594,63	6.805,66
TOTAL	4	3.300,00	39.600,00	40.867,20	42.174,95	43.524,55	44.917,33

Fuente: Investigación Realizada.**Elaborado:** María José Viteri C.**TABLA 5: Presupuesto de Gastos**

PRESUPUESTO GASTOS DE OPERACIÓN BENEFICIOS SOCIALES					
Cargo	2014	2015	2016	2017	2018
Décimo Tercer Sueldo	3.300,00	3.405,60	3.514,58	3.627,05	3.743,11
Décimo Cuarto Sueldo	1.360,00	1.403,52	1.448,43	1.494,78	1.542,62
Aporte Patronal	4.811,40	4.965,36	5.124,26	5.288,23	5.457,46
Fondo de Reserva		283,69	292,76	302,13	311,80
TOTAL BENEFICIOS SOCIALES	9.471,40	10.058,17	10.380,03	10.712,19	11.054,98

Fuente: Investigación Realizada.**Elaborado:** María José Viteri C.

1.2.2 Gastos Administrativos

Los gastos de administración corresponden al gasto por el arriendo de la oficina, servicios básicos, internet, mantenimiento tanto para el activo tangible como para el intangible, suministros de oficina y otros gastos imprevistos administrativos necesarios para el funcionamiento adecuado de la empresa.

Arriendo de Oficina

Se ha considerado que para el desarrollo de las actividades de la empresa es necesario el alquiler de una oficina que tendrá un valor mensual de \$600 dólares.

Servicios Básicos

Los servicios básicos mensuales incluyen los rubros de luz eléctrica \$35, servicio telefónico \$30 y agua potable \$20.

Internet Banda Ancha

El consumo de Internet Banda Ancha de 600 kpbs y con correos electrónicos ilimitados tienen un valor de \$40 dólares promedio mensual proporcionado por CNT.

Suministros de Oficina

Se ha considerado un promedio de \$75 dólares mensuales, es decir \$900 anuales para la adquisición de papelería y de insumos de oficina.

Mantenimiento de Activos Tangible e Intangible

Se ha estimado un valor anual de \$265 dólares para el mantenimiento de los activos tangibles y para la actualización de la creación de la página web a partir del segundo año se cobrará \$68 dólares y los años posteriores se utilizará la inflación para el cálculo.

Otros Gastos Administrativos

Para imprevistos de gastos administrativos se ha tomado como cálculo el 1% de todos los gastos.

1.2.3 Gastos De Venta

Los gastos de ventas corresponden a la imagen corporativa (Diseñador), material impreso promocional, publicidad en medios y el Swiss Hotel.

TABLA 6: Presupuesto de Marketing

PRESUPUESTO DE MARKETING				
CANTIDAD	DESCRIPCION	COSTO UNITARIO	TOTAL MENSUAL	TOTAL ANUAL
1,00	Imagen corporativa (Diseñador)	350,00	350,00	350,00
1,00	Material impreso promocional	500,00	500,00	1.000,00
1,00	Publicidad en medios	1.500,00	1.500,00	1.500,00
1,00	Swiss Hotel	2.800,00	2.800,00	2.800,00
TOTAL			5.150,00	5.650,00

Fuente: Investigación Realizada.

Elaborado: María José Viteri C.

A continuación se presentarán los gastos operativos proyectados de “Caza Talentos” hasta el año 2018.

TABLA 7: Presupuesto de Gastos Administrativos y de Ventas

PRESUPUESTO DE GASTOS GASTOS ADMINISTRATIVOS						
Concepto	Mensual	2014	2015	2016	2017	2018
Luz Eléctrica	35,00	420,00	433,44	447,31	461,62	476,40
Servicio Telefónico	30,00	360,00	371,52	383,41	395,68	408,34
Agua potable	20,00	240,00	247,68	255,61	263,79	272,23
Internet Banda Ancha	40,00	480,00	495,36	511,21	527,57	544,45
Mantenimiento Activos Tangibles	115,00	265,00	273,48	282,23	291,26	300,58
Mantenimiento Activos Intangibles			68,00	70,18	72,42	74,74
Suministros	75,00	900,00	928,80	958,52	989,19	1.020,85
Arriendo	600,00	1.800,00	1.857,60	1.917,04	1.978,39	2.041,70
Otros G. Administrativos (1%)		44,65	46,08	47,55	49,08	50,65
TOTAL GASTOS ADM.	915,00	4509,65	4721,96	4873,06	5029,00	5189,93
GASTOS DE VENTA						
Marketing		2.850,00	2.941,20	3.035,32	3.132,45	3.232,69
Hotel para lanzamiento		2.800,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTAL GASTOS VTAS.		5.650,00	2.941,20	3.035,32	3.132,45	3.232,69
TOTAL GASTOS	915,00	10.159,65	7.663,16	7.908,38	8.161,45	8.422,61

Fuente: Investigación Realizada.

Elaborado: María José Viteri C.

5.3 INVERSIÓN INICIAL

“Se denomina Inversión Inicial a la cantidad de dinero que es necesario invertir para poner en marcha un proyecto o negocio.” (García 2008, p.55).

Para el cálculo de la Inversión Inicial se tomarán en cuenta los siguientes rubros: Activos Fijos, Gastos de Constitución y Capital de Trabajo que se describen posteriormente:

5.3.1 Activos Fijos

“Un activo fijo es un bien de una empresa, ya sea tangible o intangible, que no puede convertirse en líquido a corto plazo y que normalmente es necesario para el funcionamiento de la empresa y no se destina a la venta.” (Westerfield 2009, P. 266). A continuación se detallará los activos fijos de “Caza Talentos” tanto tangibles como intangibles.

TABLA 8: Requerimiento de Activos Fijos

REQUERIMIENTO DE ACTIVOS FIJOS				
Q	DESCRIPCION	C. UNITARIO	TOTAL	
	EQUIPOS DE OFICINA			150,00
1,00	Teléfono Fax	90,00	90,00	
3,00	Teléfonos Convencionales	20,00	60,00	
	EQUIPOS DE COMPUTACION			2.488,00
3,00	Laptop	633,00	1.899,00	
1,00	Scanner	289,00	289,00	
1,00	Copiadora/Impresora	300,00	300,00	
	MUEBLES Y ENSERES			2.123,00
2,00	Archivadores Verticales	110,00	220,00	
1,00	Archivadores tipo Armario	140,00	140,00	
3,00	Estación de Trabajo	200,00	600,00	
4,00	Sillas tipo Roma	53,00	212,00	
2,00	Sillas tipo Canciller	69,00	138,00	
4,00	Sillas tipo Grafo	32,00	128,00	
1,00	Mesa Ovalada Grande	95,00	95,00	
1,00	Counter de recepción	30,00	30,00	
	ACTIVOS INTANGIBLES			560,00
1,00	Creación de la página web	560,00	560,00	
TOTAL ACTIVOS FIJOS				5.321,00

Fuente: Investigación Realizada.**Elaborado:** María José Viteri C.

“Caza Talentos” para el desarrollo de sus actividades realizará la adquisición de equipos de oficina por \$150, equipos de computación por \$2.488, muebles de oficina \$2.123 y la creación de la página web por \$560, dando un total de activos fijos por \$5.321.

5.3.2 Gastos de Constitución

Los gastos de Constitución cuyo valor es de \$565 corresponden a todos los desembolsos en los que se incurrirá para la puesta en marcha de la empresa, los mismos que se amortizarán en cinco años.

TABLA 9: Gatos de Constitución

GASTOS DE CONSTITUCIÓN	
DESCRIPCIÓN	VALORES
Publicación en periódico	85,00
Notaria	45,00
Registro Mercantil	400,00
Copias, etc	35,00
TOTAL GASTO CONSTITUCIÓN	565,00

Fuente: Investigación Realizada.

Elaborado: María José Viteri C.

5.3.3 Capital De Trabajo

El Capital de Trabajo es un índice que define la relación entre los Activos Corrientes y Pasivos Corrientes, se lo obtiene mediante la diferencia entre ambos rubros y su resultado indica el excedente de recursos con los que cuenta la empresa para seguir operando.

Para el cálculo de Capital de Trabajo de “Caza Talentos” se han considerado los gastos efectivos del primer mes de funcionamiento.

TABLA 10: Capital de Trabajo

CAPITAL DE TRABAJO	
CONCEPTO	VALORES
PASIVOS CORRIENTES	
Sueldos y Salarios	3.300,00
IESS Aporte Patronal	400,95
Arriendo Oficina	600,00
Servicios Básicos	1.020,00
Internet	480,00
Publicidad	5.650,00
TOTAL CAPITAL DE TRABAJO	11.450,95

Fuente: Investigación Realizada.

Elaborado: María José Viteri C.

El total de Inversión Inicial (Activos Fijos + Gastos de Constitución + Capital de Trabajo) necesario para el inicio de las actividades de “Caza Talentos” asciende a un valor de \$16.771,95.

TABLA 11: Inversión

INVERSIÓN	
ACTIVOS FIJOS	5.321,00
CAPITAL DE TRABAJO	11.450,95
TOTAL	16.771,95

Fuente: Investigación Realizada.

Elaborado: El Autor

5.4 FINANCIAMIENTO DE LA INVERSIÓN

El financiamiento de la Inversión será a través del aporte de cada uno de los socios. El valor que corresponde a cada uno es de \$5.590,65.

TABLA 12: Financiamiento de la Inversión

FINANCIAMIENTO DE LA INVERSIÓN	
Concepto	Valor
Inversión Total	16.771,95
Socios	3,00
Aporte por Socio	5.590,65

Fuente: Investigación Realizada.

Elaborado: María José Viteri C.

5.5 DEPRECIACIÓN ACTIVOS FIJOS

La depreciación es el mecanismo mediante el cual se reconoce el desgaste que sufre un activo tangible por el uso que se haga de él en el desarrollo de las operaciones de la empresa. Esta se realizará conforme a lo establecido por la Ley, los porcentajes utilizados para equipos de oficina y muebles y enseres

será del 10%, mientras que para equipos de computación se utilizará el 33,33%.

TABLA 13: Depreciación de Activos

DEPRECIACIÓN DE ACTIVOS							
ACTIVO FIJO	VALOR ADQUISICIÓN	%	2014	2015	2016	2017	2018
Equipos de Oficina	150,00	10%	15,00	15,00	15,00	15,00	15,00
Equipos de Computación	2.488,00	33,33%	829,25	829,25	829,25	829,25	829,25
Muebles y Enseres	2.123,00	10%	212,30	212,30	212,30	212,30	212,30
TOTAL DEPRECIACIONES			1.056,55	1.056,55	1.056,55	1.056,55	1.056,55

Fuente: Investigación Realizada.

Elaborado: María José Viteri C.

5.6 AMORTIZACIÓN DE ACTIVOS FIJOS

La amortización es el mecanismo mediante el cual se reconoce el desgaste que sufre un activo intangible por el uso que se haga de él en el desarrollo de las operaciones de la empresa. La amortización de la página web de “Caza Talentos” se la realizará en 12 meses.

TABLA 14: Amortización de Activos Intangibles

AMORTIZACIÓN DE ACTIVOS INTANGIBLES			
ACTIVO INTANGIBLE	VALOR DE ADQUISICIÓN	VIDA ÚTIL (meses)	AMORTIZA CIÓN
Creación página web	560,00	12	46,67
TOTAL AMORTIZACIÓN			46,67

Fuente: Investigación Realizada.

Elaborado: María José Viteri C.

5.7 PRESUPUESTO DE EFECTIVO

El ingreso de efectivo corresponde a los ingresos y desembolsos reales que tendrá la empresa durante cada año, este presupuesto determina el valor del saldo de Caja que se obtendrá al final de cada periodo.

TABLA 15: Flujo de Caja

FLUJO DE CAJA						
ENTRADAS DE EFECTIVO						
	Año 0	2014	2015	2016	2017	2018
Inversión	16.771,95					
Total Ingresos por Vtas.		61.200,00	66.316,32	70.628,47	75.221,02	80.112,19
Total Entradas de Efectivo		61.200,00	66.316,32	70.628,47	75.221,02	80.112,19
SALIDAS DE EFECTIVO						
Gastos Operacionales						
Sueldo y Salarios		39.600,00	40.867,20	42.174,95	43.524,55	44.917,33
Décimo Tercer Sueldo		3.300,00	3.405,60	3.514,58	3.627,05	3.743,11
Décimo Cuarto Sueldo		1.360,00	1.403,52	1.448,43	1.494,78	1.542,62
Aporte Patronal		4.811,40	4.965,36	5.124,26	5.288,23	5.457,46
Fondos de Reserva		0,00	283,69	292,76	302,13	311,80
Gastos Administrativos		4.509,65	4.721,96	4.873,06	5.029,00	5.189,93
Gastos de Ventas		5.650,00	2.941,20	3.035,32	3.132,45	3.232,69
Total Salida de Efectivo		53.581,05	55.647,33	57.428,04	59.265,74	61.162,25
Excedente de Efectivo		7.618,95	10.668,99	13.200,43	15.955,28	18.949,94
15% Utilidad Trabajadores		1.142,84	1.600,35	1.980,06	2.393,29	2.842,49
UTILIDAD ANTES DE I.R.		6.476,11	9.068,64	11.220,36	13.561,98	16.107,45
22% Impuesto a la Renta		1.424,74	1.995,10	2.468,48	2.983,64	3.543,64
UTILIDAD NETA	-16.771,95	5.051,36	7.073,54	8.751,88	10.578,35	12.563,81

Fuente: Investigación Realizada.**Elaborado:** María José Viteri C.

5.8 BALANCE GENERAL PROYECTADO

El Balance General también conocido como situación patrimonial es el informe financiero contable que refleja la situación de una empresa en un momento determinado. Está compuesto de tres partes: Activo, Pasivo y Patrimonio.

El siguiente documento contable detalla las cuentas del activo corriente, activo fijo y otros activos de la empresa, además de las cuentas del pasivo y del patrimonio.

TABLA 16: Balance General

BALANCE GENERAL					
	2014	2015	2016	2017	2018
A C T I V O S					
CAJA – BANCOS	60.554,40	70.710,19	75.835,15	82.062,20	86.921,07
TOTAL ACTIVO CORRIENTE	60.554,40	70.710,19	75.835,15	82.062,20	86.921,07
+ Equipos de Oficina	150,00	135,00	120,00	105,00	90,00
+ Equipos de Computación	2.488,00	1.658,75	829,50	0,00	0,00
+ Muebles y Enseres	2.123,00	1.910,70	1.698,40	1.486,10	1.273,80
+ Activo Intangible	560,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- Depreciación Equipos de Oficina	15,00	15,00	15,00	15,00	15,00
- Depreciación Equipos de Computación	829,25	829,25	829,25	0,00	0,00
- Depreciación Muebles y Enseres	212,30	212,30	212,30	212,30	212,30
- Amortización Activo Intangible	560,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTAL ACTIVO NO CORRIENTE	5.321,00	3.704,45	2.647,90	1.591,10	1.363,80
TOTAL ACTIVOS	65.875,40	74.414,64	78.483,05	83.653,30	88.284,87
P A S I V O S					
Sueldo y Salarios	39.600,00	40.867,20	42.174,95	43.524,55	44.917,33
Impuestos por Pagar (25%)	5,99	1.256,14	1.712,19	2.364,54	2.906,09
Participaciones por Pagar (15%)	4,81	1.007,60	1.373,42	1.896,69	2.331,09
Aportes al IESS por Pagar	4.811,40	4.965,36	5.124,26	5.288,23	5.457,46
13.- Sueldo por Pagar	3.300,00	3.405,60	3.514,58	3.627,05	3.743,11
14.- Sueldo por Pagar	1.360,00	1.403,52	1.448,43	1.494,78	1.542,62
Fondo de Reserva	0,00	283,69	292,76	302,13	311,80
TOTAL PASIVO CORRIENTE	49.082,20	53.189,11	55.640,59	58.497,97	61.209,50
TOTAL PASIVO	49.082,20	53.189,11	55.640,59	58.497,97	61.209,50
P A T R I M O N I O					
Capital Social	16.771,95	16.771,95	16.771,95	16.771,95	16.771,95
Utilidad Acumulada	21,25	4.453,58	6.070,50	8.383,37	10.303,42
TOTAL PATRIMONIO	16.793,20	21.225,53	22.842,45	25.155,32	27.075,37
TOTAL PASIVO+PATRIMONIO	65.875,40	74.414,64	78.483,05	83.653,30	88.284,87

Fuente: Investigación Realizada.**Elaborado:** María José Viteri C.

5.9 ESTADO DE PÉRDIDAS Y GANANCIAS PROYECTADO

El Estado de Pérdidas y Ganancias muestra los ingresos, los gastos, las ganancias o las pérdidas correspondientes a un periodo determinado. El siguiente documento contable presenta la situación financiera de la empresa en cada año, tomando como parámetro los ingresos y gastos efectuados que proporcionan la utilidad/pérdida neta de la empresa.

TABLA 17: Estado de Resultados

ESTADO DE RESULTADOS					
	2014	2015	2016	2017	2018
INGRESOS					
VENTAS	61.200,00	66.316,32	70.628,47	75.221,02	80.112,19
TOTAL INGRESOS	61.200,00	66.316,32	70.628,47	75.221,02	80.112,19
GASTOS					
Sueldo y Salarios	39.600,00	40.867,20	42.174,95	43.524,55	44.917,33
Décimo Tercer Sueldo	3.300,00	3.405,60	3.514,58	3.627,05	3.743,11
Décimo Cuarto Sueldo	1.360,00	1.403,52	1.448,43	1.494,78	1.542,62
Fondo de Reserva	0,00	283,69	292,76	302,13	311,80
Gasto Aporte Patronal	4.811,40	4.965,36	5.124,26	5.288,23	5.457,46
Arriendo Oficina	1.800,00	1.857,60	1.917,04	1.978,39	2.041,70
Servicio Básicos	1.020,00	1.052,64	1.086,32	1.121,09	1.156,96
Internet	480,00	495,36	511,21	527,57	544,45
Mantenimiento Activos Tangibles	265,00	273,48	282,23	291,26	300,58
Mantenimiento Activos Intangibles	0,00	68,00	70,18	72,42	74,74
Suministros de Oficina	900,00	928,80	958,52	989,19	1.020,85
Publicidad/Promoción	5.650,00	2.941,20	3.035,32	3.132,45	3.232,69
Depreciación Muebles y Enseres	212,30	212,30	212,30	212,30	212,30
Depreciación Equipos de Oficina	15,00	15,00	15,00	15,00	15,00
Depreciación Equipos de Computación	829,25	829,25	829,25	0,00	0,00
Amortización Página Web	560,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Gasto Constitución	365,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTAL GASTOS	61.167,95	59.599,00	61.472,36	62.576,42	64.571,59
UTILIDAD OPERACIONAL	32,05	6.717,32	9.156,11	12.644,60	15.540,60
15% Utilidad Trabajadores	4,81	1.007,60	1.373,42	1.896,69	2.331,09
22% Impuesto a la Renta	5,99	1.256,14	1.712,19	2.364,54	2.906,09
UTILIDAD DEL EJERCICIO	21,25	4.453,58	6.070,50	8.383,37	10.303,42

Fuente: Investigación Realizada.**Elaborado:** María José Viteri C.

5.10 DETERMINACIÓN TASA DE DESCUENTO

La tasa de descuento es el porcentaje que se utilizará para calcular el valor actual de los flujos de caja futuros. Para el cálculo de dicho valor se tomará en cuenta: el valor de la inflación determinado en el 3,2%, el costo de

oportunidad que en este caso será el valor que pagan los bancos, es decir, la tasa pasiva referencial del Banco Central que es 4,53%, más una prima de riesgo, que será el valor que los socios desean ganar que equivale al 20%. Con estos indicadores se ha determinado la tasa de descuento en el 27,73%.

6. EVALUACIÓN FINANCIERA

6.1 EVALUACIÓN FINANCIERA

La evaluación financiera del proyecto toma en cuenta los resultados de todos los análisis realizados en el capítulo anterior para permitir la determinación de viabilidad de la empresa en estudio.

El siguiente documento contable presenta la situación financiera de “Caza Talentos” en cada año, tomando como parámetro los ingresos y gastos efectuados que proporcionan la utilidad/pérdida neta de la empresa.

6.2 VALOR ACTUAL NETO

El VAN de un proyecto, o valor actual neto, es una medida utilizada para determinar si una empresa debe emprender un proyecto. Consiste en convertir los beneficios futuros a su valor presente, considerando un porcentaje fijo, que representa el valor del dinero en el tiempo.

El VAN mide en valores monetarios los recursos que aporta un proyecto por sobre la rentabilidad exigida a la inversión, después de recuperada ésta. Para determinar si un proyecto es viable el VAN debe ser igual o mayor a cero.

El VAN obtenido en el presente estudio es de \$2.652,20, para la determinación de este valor se tomó en cuenta la tasa de descuento del 27,73%.

6.3 TASA INTERNA DE RETORNO

La TIR es la tasa que convierte al VAN en cero, es decir, es el porcentaje de la rentabilidad de la inversión.

Para este plan de negocios se ha obtenido un TIR de 36,11%.

TABLA 18: VAN Y TIR

FLUJO DE CAJA						
Flujo de Fondos	Inversión	2014	2015	2016	2017	2018
VA	- 16.771,95	5.051,3 6	7.073,5 4	8.751,8 8	10.578,3 5	12.563,8 1

Tasa de Descuento 27,73%

VAN 2.652,20

TIR 36,11%

Fuente: Investigación Realizada.

Elaborado: María José Viteri C.

6.4 PERIODO DE RECUPERACIÓN DE LA INVERSIÓN

El periodo de recuperación de la inversión será en dos años y siete meses, en este periodo de tiempo se igualan los flujos de efectivo con la inversión inicial.

TABLA 19: Periodo de Recuperación de la Inversión

PERIODO DE RECUPERACIÓN DE LA INVERSIÓN		
PERIODOS	VA FLUJOS	ACUMULADO
Año 1	5.051,36	5.051,36
Año 2	7.073,54	12.124,90
Año 3	8.751,88	20.876,79
Año 4	10.578,35	31.455,14
Año 5	12.563,81	44.018,95

Fuente: Investigación Realizada.

Elaborado: María José Viteri C.

6.5 ANÁLISIS DE SENSIBILIDAD

VARIACIÓN DE LAS VENTAS

En la siguiente tabla la empresa es sensible a la disminución de las ventas, al disminuir estas en un 3% presenta un VAN de -\$61,61 y un TIR 27,53%, es decir el proyecto no sería rentable. Las ventas anualmente solo pueden disminuir en un 2%, para que el proyecto no presente un VAN negativo.

TABLA 20: Análisis de Sensibilidad Disminución de las Ventas

ANÁLISIS DE SENSIBILIDAD DISMINUCIÓN DE LAS VENTAS								
VA	Inversión	2014	2015	2016	2017	2018	VAN	TIR
↓5% VENTAS	-16.771,95	3.022,58	4.875,15	6.410,55	8.084,77	9.908,09	-1.870,82	21,60%
↓4% VENTAS	-16.771,95	3.428,34	5.314,83	6.878,82	8.583,49	10.439,24	-966,22	24,59%
↓3% VENTAS	-16.771,95	3.834,10	5.754,51	7.347,08	9.082,20	10.970,38	-61,61	27,53%
↓2% VENTAS	-16.771,95	4.239,85	6.194,19	7.815,35	9.580,92	11.501,53	842,99	30,43%

Fuente: Investigación Realizada.

Elaborado: María José Viteri C.

VARIACIÓN DE LOS GASTOS

En la siguiente tabla la empresa es sensible al aumento de los gastos, al aumentar estos en un 4% presenta un VAN de -\$334,90 y un TIR de 26,65%, es decir el proyecto no sería rentable. Los gastos anuales solo pueden aumentar en un 3%, para que el proyecto siga siendo rentable.

TABLA 21: Análisis de Sensibilidad Aumento de Gastos

ANÁLISIS DE SENSIBILIDAD AUMENTO DE LOS GASTOS								
VA	Inversión	2014	2015	2016	2017	2018	VAN	TIR
↑5% GASTOS	-16.771,95	3.275,15	5.228,83	6.848,14	8.613,69	10.536,28	-1.081,67	24,23%
↑4% GASTOS	-16.771,95	3.630,39	5.597,77	7.228,89	9.006,62	10.941,79	-334,90	26,65%
↑3% GASTOS	-16.771,95	3.985,64	5.966,71	7.609,64	9.399,55	11.347,30	411,88	29,05%
↑2% GASTOS	-16.771,95	4.340,88	6.335,66	7.990,39	9.792,48	11.752,80	1.158,65	31,42%

Fuente: Investigación Realizada.

Elaborado: María José Viteri C.

Este proyecto presenta mayor sensibilidad a la disminución de las ventas, ya que el rango solo permite un 2%, mientras que los gastos son posibles aumentar en un 3% según las tablas realizadas.

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1 CONCLUSIONES

- En el Ecuador, tanto el Código de Trabajo como la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP) determina que el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, están obligados a contratar, al menos, a una persona con discapacidad. A partir del año 2.009, el porcentaje obligatorio de contratación de personas con discapacidad, es del 4% del total de trabajadores de cada empresa o patrono personal
- Uno de los objetivos del actual Gobierno es cubrir la deuda social generada por políticas laborales ineficientes que han generado un retraso cultural y han acentuado las diferencias de grupos sociales, en especial las personas con discapacidades discriminadas en el mercado laboral, todo esto ha generado que se tomen medidas al respecto y las Instituciones del Estado han fomentado el cumplimiento de obligaciones laborales. Es así que, el Ministerio de Relaciones Laborales realiza inspecciones a fin de garantizar los derechos de los trabajadores discapacitados, procurando su inserción laboral en las empresas según el porcentaje que determina la ley.

- “Caza Talentos”, es una empresa que se dedicará al reclutamiento y selección de personal con capacidades especiales idóneo para las vacantes requeridas por las distintas compañías, utilizando herramientas virtuales, en este caso una página web, que permita que este proceso sea más eficiente con menos cantidad de dinero y tiempo invertido.
- “Caza Talentos”, trabajará en medianas y grandes empresas puesto que poseen más de 50 trabajadores y están obligadas a regirse a las normas y reglamentaciones del Ministerio de Relaciones Laborales; y será enfocadas a aquellas personas que tengan el carnet del CONADIS, sean mayores de edad y residan en la ciudad de Quito. Esto incentivará la inserción laboral de personas discapacitadas para hacerlas parte del sector económico productivo del Ecuador.
- El mercado laboral se rige por la ley de la Oferta y la Demanda de tal forma que se determinó que los clientes de “Caza Talentos” serán las compañías interesadas en contratar personas discapacitadas y los usuarios aquellas personas con capacidades especiales dispuestas a conseguir trabajo postulando su hoja de vida en una página web.
- Según la investigación realizada se concluyó que tanto las compañías medianas y grandes, como los usuarios de la ciudad de Quito están dispuestos a contratar y a utilizar respectivamente los servicios que brinda “Caza Talentos” disfrutando de todas las ventajas que este posee, para un beneficio mutuo.

- El precio por cada persona contratada con discapacidad fue fijado de acuerdo a un análisis previo y mediante el estudio realizado donde se determinó el precio máximo que los clientes estarían dispuestos a pagar por dicho servicio.
- La inversión inicial requerida para el funcionamiento del proyecto es de \$ 16.771,95 dólares, la cual será financiada en un 100% por tres socios, cuyo aporte individual será de \$5.590,65 dólares. Esta inversión está constituida por la adquisición de activos fijos, capital de trabajo y gastos de constitución.
- La evaluación financiera presenta un VAN de \$ 2.652,20 y un TIR de 36,11% concluyendo que los resultados son favorables y alcanzables para el desarrollo y rendimiento del proyecto.

7.2 RECOMENDACIONES

- De acuerdo a la investigación realizada se puede recomendar como estrategia tener una base de datos actualizada, con personal capaz y eficiente en todas las áreas que permita prestar un servicio de calidad y sobre todo con mucha rapidez, anticipándose incluso a las necesidades de los clientes, sabiendo que la mayoría de empresas contratan personal con discapacidades a principios de año para evitar problemas con las regulaciones y normativa del MRL.

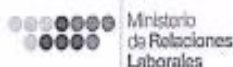
- Los empleados de “Caza Talentos” deben actualizarse a cada momento con respecto a las regulaciones que el MRL emite respecto del proceso de contratación a personas con capacidades especiales, de tal forma que no solamente sea un servicio de contratar personal para terceros, sino que además se trate de asesorar de la mejor forma posible al cliente.
- La innovación es la clave de todo servicio o producto nuevo que aparece en el mercado, por lo tanto “Caza Talentos” deberá preparar las estrategias que sean necesarias a fin de que el servicio otorgado tenga siempre algo adicional que brindar al cliente, de tal forma se logrará opacar a la competencia y evitar el uso de servicios sustitutos.
- Se recomienda crear un perfil de competencias el mismo que es un inventario donde se encuentran: la definición, niveles y conductas de descripción de las evidencias; es decir de procesos que hayan finalizado, e incluirlos dentro de los procesos de administración de personal para tener un manejo más eficiente y eficaz.
- Es importante que “Caza Talentos” al manejar un grupo de la población que socialmente ha sido discriminado por mucho tiempo, realice pruebas situacionales, con el objetivo de determinar de manera más clara las competencias propias de cada aplicante para un cargo y lograr la determinación de conductas futuras que puedan influir en el desempeño de sus funciones.

- Es indispensable que “Caza Talentos” haga un seguimiento después de la contratación de las personas con discapacidades por las compañías para verificar la satisfacción del cliente con respecto al servicio ofrecido y poder tener un feedback constantemente.

BIBLIOGRAFÍA

1. Angulo, A. (2010). *Gestión de Proyectos en Project, Excel y Visio*. Perú: Empresa Editora Macro.
2. Consejo Nacional de Discapacidades. (2013). *Personas registradas en el CONADIS*. Recuperado de <http://www.conadis.gob.ec>.
3. Córdoba, P. (2011). *Formulación y Evaluación de Proyectos*. Colombia: ECOE Ediciones.
4. Hernández, S. (2012). *Gerencia de Proyectos con Project 2010*. Colombia: Ediciones ECOE.
5. Jaramillo, B. (2010). *Valoración de Empresas*. Colombia: ECOE Ediciones.
6. Ministerio de Relaciones Laborales. (2013). *Inserción de personas con discapacidades*. Recuperado de <http://www.relacioneslaborales.gob.ec>.
7. Organización de Estados Americanos. (2013). *Personas con discapacidades en el Ecuador*. Recuperado de <http://www.elcomercio.com>.
8. Palacios, A. (2012). *Estrategias de Creación Empresarial*. Colombia: Ediciones ECOE.
9. Rodríguez, C., y Cárdenas, L. (2011) *Formulación y Evaluación de Proyectos*. México: LIMUSA.
10. Sapag, Ch. (2011). *Proyectos de inversión: Formulación y evaluación*. Chile: Pearson – Prentice Hall.

ANEXOS



ACUERDO MINISTERIAL No. MRL- 2013 - 0041

EL MINISTRO DE RELACIONES LABORALES

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución de la República en el artículo 11 numeral 2) establece que nadie podrá ser discriminado, entre otras razones, por motivos de discapacidad y que el Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real a favor de los titulares de derechos que se encuentre en situación de desigualdad;

Que, el artículo 47 numeral 5) ibidem establece que el Estado reconoce a las personas con discapacidad el derecho al trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, fomentando sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas;

Que, la Constitución de la República en su artículo 330 señala que se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad;

Que, el artículo 46 de la Ley Orgánica de Discapacidades dispone que el Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades en coordinación con la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales formulará las políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y en lo pertinente a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, facilidades para su desempeño, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad, aplicando criterios de equidad de género;

Que, el artículo 48 de la Ley Orgánica de Discapacidades señala como sustitutos a las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa;

Que, el artículo 20 del Código de Trabajo, establece que los contratos que deben celebrarse por escrito, se registrarán dentro de los treinta días siguientes a su suscripción ante el inspector del trabajo del lugar en el que preste sus servicios el trabajador;

Que, el numeral 33 del artículo 42 del Código de Trabajo, establece que el contrato laboral de las personas con discapacidad deberá ser por escrito e inscrito en la Inspección del Trabajo correspondiente y que mantendrá un registro específico para el caso. La persona con discapacidad, impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de su representante legal o tutor, tal condición se demostrará



República del Salvador Nro. - 34-183 y Suiza
Tel. : + (503 2) 381 4000
www.relationslaborales.gob.ec

Art. 4.- Del procedimiento para el registro de trabajadores sustitutos.-

La o el empleador tendrá que registrar al trabajador (a) sustituto (a) en el Ministerio de Relaciones Laborales; para el efecto deberá remitir al correo electrónico: registrosustitutos@mrl.gob.ec, la siguiente documentación escaneada a color en formato PDF:

1. Certificado de Discapacidad Severa otorgado por el CONADIS o Ministerio de Salud Pública.
2. Carné de Discapacidad emitido por el CONADIS.
3. Declaración Juramentada celebrada ante un notario público en la cual declare que el trabajador sustituto es pariente hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho legalmente constituida, representante legal o que tenga bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa, que sea padre, madre o representante legal de una niña, niño o adolescente con discapacidad.
4. Contrato de trabajo debidamente legalizado ante el Ministerio de Relaciones Laborales.
5. Cédula de la persona con discapacidad.
6. Cédula del trabajador sustituto.
7. Papeleta de votación del trabajador sustituto.
8. En el caso de niños o niñas se deberá adjuntar la partida de nacimiento.

Una vez verificada y validada la información, el Ministerio de Relaciones Laborales procederá al registro, para lo cual el respectivo Director(a) Regional del Trabajo, emitirá la correspondiente resolución.

Art.-5.- El Ministerio de Relaciones Laborales mantendrá el registro de los empleadores que cuentan con sustitutos el cual servirá como base para las inspecciones así como un registro de trabajadores sustitutos.

Art. 6.- No será necesario señalar en los respectivos contratos de trabajo que se suscriban, la calidad de trabajador (a) sustituto (a).





Ministerio
de Relaciones
Laborales

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.-

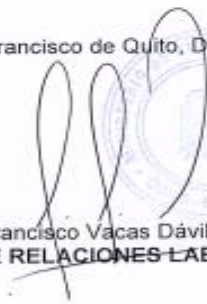
PRIMERA.- Las y los empleadores deberán registrar tal condición en el Ministerio de Relaciones Laborales en un plazo no mayor de cuarenta y cinco días a partir de la publicación del presente acuerdo.

SEGUNDA.- Hasta que el Ministerio de Salud Pública ejerza sus competencias para emitir el certificado de discapacidad severa, el certificado otorgado por el CONADIS será el documento habilitante para el cumplimiento de este acuerdo.

TERCERA.- Encárguese de la ejecución de este Acuerdo a la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios.

El presente Acuerdo Ministerial entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano a 04 MAR 2013


Dr. Francisco Vacas Dávila

MINISTRO DE RELACIONES LABORALES

ENCUESTA CLIENTES

Por favor su ayuda llenando esta encuesta.

La información que nos proporcione será utilizada para conocer el grado de aceptación en el mercado de una empresa que se dedica al reclutamiento y selección de personal con capacidades especiales en la ciudad de Quito.

La encuesta no le llevará más de 5 minutos.

Gracias por su colaboración.

Nombre de la
 Empresa.....

 Cargo del
 Encuestado.....

1. ¿Qué opinión le merece una empresa que se dedique al reclutamiento y selección de personal con capacidades especiales y brinde este servicio a compañías que requieran contar en su nómina con el 4% de empleados discapacitados, simplificando el proceso y presentando una terna final para su elección y contratación?

Muy interesante		<input type="checkbox"/>
Interesante		<input type="checkbox"/>
Poco Interesante		<input type="checkbox"/>
Nada interesante		<input type="checkbox"/>

2. En orden de importancia seleccione siendo 1 el más importante y 5 el menos importante ¿Cuál o cuáles de los siguientes aspectos le atraen del servicio antes mencionado?

Que es novedoso en el mercado		<input type="checkbox"/>
Que es necesario y obligatorio		<input type="checkbox"/>
Ahorro de tiempo y dinero en el proceso		<input type="checkbox"/>
Ahorro de Recursos humanos		<input type="checkbox"/>
Eficiencia y Eficacia en la contratación		<input type="checkbox"/>

3. ¿Con qué frecuencia usted contrata personal con capacidades especiales?

Una vez al mes		<input type="checkbox"/>
Una vez cada seis meses		<input type="checkbox"/>
Una vez al año		<input type="checkbox"/>
Cada vez que sea necesario		<input type="checkbox"/>

4. En orden de importancia seleccione siendo 1 el más importante y 5 el menos importante ¿Qué grado de importancia le da usted a los siguientes aspectos a la hora de adquirir un servicio como el descrito en la pregunta 1?

Calidad del servicio		<input type="checkbox"/>
Relación calidad precio		<input type="checkbox"/>
Profesionalidad de la empresa que brinda el servicio		<input type="checkbox"/>
Rapidez del servicio		<input type="checkbox"/>
Satisfacción de las necesidades del cliente		<input type="checkbox"/>

5. ¿Usted contrataría este servicio?

SI

☐

NO

☐

6. En orden de importancia seleccione siendo 1 el más importante y 3 el menos importante ¿cuáles son las razones por las que usted no contrataría el servicio?

El personal de Talento Humano realiza ese proceso		<input type="checkbox"/>
El precio del servicio es muy elevado		<input type="checkbox"/>
Tiene contrato con una empresa que le brinda el mismo servicio		<input type="checkbox"/>

7. Conoce una empresa que brinde el mismo o similar servicio. Si su respuesta es sí, por favor especificar cuál.

SI

☐

NO

☐

Cuál.....

8. Marque tres de los medios a través de los cuales le gustaría recibir información del servicio.

Anuncios en periódicos o revistas		<input type="checkbox"/>
Correo electrónico		<input type="checkbox"/>
Vallas publicitarias		<input type="checkbox"/>
Televisión		<input type="checkbox"/>
Radio		<input type="checkbox"/>
Internet		<input type="checkbox"/>
Otro (por favor especifique)		<input type="checkbox"/>

9. Marque el rango del precio promedio que estaría dispuesto a pagar por persona con capacidad especial contratada

450 - 650		<input type="checkbox"/>
651 - 850		<input type="checkbox"/>
851 - 1050		<input type="checkbox"/>
1051 - en adelante		<input type="checkbox"/>

La encuesta ha concluido.

Muchas Gracias

ENCUESTA USUARIOS

Por favor su ayuda llenando esta encuesta.

La información que nos proporcione será utilizada para conocer el grado de aceptación en el mercado de una empresa que se dedica al reclutamiento y selección de personal con capacidades especiales en la ciudad de Quito.

La encuesta no le llevará más de 5 minutos.

1. ¿Usted se encuentra trabajando actualmente? (Si su respuesta es SI termina la encuesta, si su respuesta es NO pase a la siguiente pregunta).

SI

☐

NO

☐

2. ¿A usted le gustaría trabajar? (Si su respuesta es NO termina la encuesta, si su respuesta es SI pase a la siguiente pregunta).

SI

☐

NO

☐

3. ¿Estaría interesado a que una empresa lo vincule laboralmente a una compañía? (Si su respuesta es SI termina la encuesta, si su respuesta es NO pase a la siguiente pregunta).

SI

☐

NO

☐

4. ¿Usted está interesado en subir su hoja de vida a una página web para poder ser evaluado como futuro candidato a ciertas vacantes de trabajo? (Si su respuesta es NO termina la encuesta, si su respuesta es SI pase a la siguiente pregunta).

SI

☐

NO

☐

5. ¿De qué forma le gustaría subir su hoja de vida a la página web?

Por si mismo		<input type="checkbox"/>
Con algún familiar		<input type="checkbox"/>
Con una persona de la empresa		<input type="checkbox"/>

La encuesta ha concluido.

Muchas Gracias